

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от 27 октября 2023 г. № 101

Заведующий МБДОУ д/с 10 «Белочка»

_____ И.Г. Гришаева

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского
сада № 10 «Белочка» (далее – Положение)**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468 (в редакции от 10.10.2023 № 914) «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования и науки Нижегородской области», постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 26.10.2023 № 2416 "О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 05.02.2021 № 197 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности «Образование» и подведомственных управлению образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области", уставом МБДОУ д/с 10 «Белочка».

1.2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 10 «Белочка» (далее - учреждения).

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения, устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников учреждений;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, нормативными актами администрации городского округа город Кулебаки, а также настоящим соглашением.

Отраслевая система оплаты труда работников организации устанавливается и изменяется с учётом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных,

автономных и казённых учреждениях городского округа город Кулебаки Нижегородской области, утверждённого постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 28.09.2020 № 1553;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Кулебаки Нижегородской области, утвержденного постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 28.09.2020 № 1569;

е) минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений городского округа город Кулебаки Нижегородской области, утвержденных постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 15.10.2020 № 1678;

ж) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной учреждения или представительного органа работников.

1.5. Отраслевая система оплаты труда работников учреждений включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты работникам за дополнительно возложенные обязанности, выплаты стимулирующего характера за выслугу лет, за государственные и ведомственные награды относятся к **условно-постоянной части заработной платы** и осуществляются в первоочередном порядке.

1.7. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, а также за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы), премиальные выплаты по итогам работы в структуре заработной платы являются **переменной величиной**. Установление данных выплат осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, доплат работникам за дополнительно возложенные обязанности, выплат стимулирующего характера за выслугу лет, за государственные и ведомственные награды.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.10. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка учреждения и должностным инструкциям.

1.11. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год. В учреждениях, переведенных на нормативное финансирование, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным нормативом, муниципальным нормативом с учетом отраслевого и территориального коррекционного коэффициентов бюджетного финансирования и количеством

обучающихся (или количество человеко-часов), а также средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, направленными на оплату труда работников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников учреждения.

При этом предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения не может быть более 40 процентов.

1.12. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального и муниципального нормативов бюджетного финансирования, количества обучающихся, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников учреждения.

1.13. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах подведомственных ему организаций, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема, предоставляемых организациями бюджетных услуг.

1.14. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждений, индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и решением Совета депутатов городского округа город Кулебаки Нижегородской области о бюджете на очередной финансовый год.

1.15. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников учреждений, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы в администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области, в отношении учреждений, осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделенных в случаях, предусмотренных действующим законодательством, полномочиями по осуществлению муниципальных функций, возложенных на администрацию городского округа город Кулебаки Нижегородской области, а также обеспечивающих деятельность администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

1.16. Фонд оплаты труда работников учреждения распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

1.17. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников (доплаты за дополнительно возложенные обязанности).

1.18. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной учреждения. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н; от 29 мая 2008 года N 248н; от 5 мая 2008 года N 216н.

Штатная численность работников учреждения устанавливается руководителем данного учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по

реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 г. № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1 Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставка заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.2. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 **"Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБДОУ д/с 10 «Белочка»"**, к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 **"Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБДОУ д/с 10 «Белочка»"** к настоящему Положению (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.3. Работникам учреждений устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и величина доплат определены в приложении 4 «Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических и руководящих работников обязанности» к настоящему Положению.

2.4. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

2.4.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.4.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение 1 **"Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБДОУ д/с 10 «Белочка»"** к настоящему Положению).

2.4.3. Аттестация педагогических работников образовательных организаций осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации.

2.4.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.4.5. Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов.

2.4.6. Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании 3 полных курсов образовательной учреждения высшего образования, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.4.7. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее образование.

2.4.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы (групп) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья должностные оклады устанавливаются при получении диплома о высшем образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности, а также окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом.

2.4.9. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:

при изменении величины минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ администрацией городского округа город Кулебаки Нижегородской области – с даты введения новых минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ;

при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующей выслуги лет, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при награждении государственными и ведомственными наградами – со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.4.10. Руководители учреждений проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) воспитателей, специалистов, других работников, устанавливают им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утвержденной приказом начальника управления образования администрации городского округа город Кулебаки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников организаций несет руководитель соответствующего учреждения.

2.5. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в

образовательных организациях.

2.5.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников организации устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.5.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

2.5.3. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.5.4. За часы педагогической работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.7. настоящего Положения.

2.5.5. Продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается уставом, либо локальным нормативным актом образовательной учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.5.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников учреждения, устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту (государственному образовательному стандарту), учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций.

2.6.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных организаций определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.6.2. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

2.6.3. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного

и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с [приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"](#).

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников управления образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области), привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной учреждения (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организаций устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учётом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в приложении 3 "Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ д/с 10 «Белочка», к настоящему Положению.

2.10. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно приложению 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к настоящему Положению.

2.11. Задачами проведения оценки эффективности работы работников Учреждения являются:

- получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем – динамике успешности, конкурентоспособности деятельности работников на основе внешней экспертной оценки деятельности;
- выявление проблемных направлений для учреждения работы по повышению эффективности деятельности работников согласно полученным данным;
- проведение системной самооценки работником результатов профессиональной деятельности.

2.12. В целях поощрения работников по решению руководителя учреждения устанавливаются премии к праздничным, юбилейным датам, а также по итогам выполнения особо значимой работы в определённый период времени (месяц, квартал, полугодие, год (календарный или учебный) (подготовка и проведение общественно значимых муниципальных мероприятий и иные значимые мероприятия, не отмеченные в целевых показателях эффективности работы работников). Данное премирование осуществляется при наличии экономии средств фонда оплаты труда.

2.12.1. Премирование работника:

- по итогам выполнения особо значимой работы, в связи с личной юбилейной датой (55 лет для женщин и 60 лет для мужчин), осуществляется в размере не более должностного оклада;
- за качественное выполнение особо важных и срочных работ в размере не более 50% должностного оклада;
- в связи с праздничными датами (День Воспитателя, Международный женский день), а также юбилея учреждения в размере до 2000 рублей;

2.12.2. При определении размера поощрения работников по итогам выполнения особо значимой работы учитывается:

- а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- б) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов учреждения труда;
- в) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также выплат за дополнительно возложенные обязанности.

3.2. Определение размера должностного оклада руководителя учреждения

Размер должностного оклада руководителя учреждения в рублях	Количество воспитанников (среднегодовое)
<i>Учреждения дошкольного образования</i>	
29433	Свыше 240 воспитанников
29206	От 200 до 239 воспитанников включительно
27152	От 170 до 199 воспитанников включительно
26239	От 140 до 169 воспитанников включительно

25897	От 100 до 139 воспитанников включительно
24035	От 70 до 99 воспитанников включительно
23370	От 40 до 69 воспитанников включительно
20048	Менее 40 воспитанников

3.3. В последующем должностной оклад руководителя учреждения определяется, исходя из данного Положения, распоряжением главы местного самоуправления городского округа город Кулебаки Нижегородской области и трудовым договором.

3.4. При изменении численности воспитанников учреждения, следствием чего может быть изменение должностного оклада, руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается распоряжением главы местного самоуправления городского округа город Кулебаки Нижегородской области исходя из фактической среднегодовой численности в течение календарного месяца по окончании года и трудовым договором.

В случае проведения реорганизации учреждения, следствием чего может быть изменение численности обучающихся, должностной оклад руководителя учреждения устанавливается исходя из сложившейся фактической численности обучающихся в срок не позднее одного месяца с момента завершения процедуры реорганизации учреждения.

3.5. Администрация городского округа город Кулебаки Нижегородской области определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельный уровень соотношения) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного подведомственной учреждению на очередной финансовый год и на плановый период.

Без учета предельного уровня соотношения могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждения, включённых в перечень, утверждённый в установленном действующим законодательством порядке.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путём деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

По вновь созданному учреждению в течение первого года его деятельности соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется за период фактической работы учреждения.

3.6. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

3.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя этого учреждения.

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера в денежном выражении исходя из перечня

оснований, предусмотренных приложением 2 к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, в денежном выражении исходя из следующего перечня:

- за интенсивность и высокие результаты, а также за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы);
- выплаты за стаж руководящей работы (выслугу лет);
- премиальные выплаты по итогам выполнения особо значимой работы, в связи с личной юбилейной датой, в связи с праздничными датами (День Учителя, День Воспитателя, Международный женский день), а также юбилея учреждения.

3.9.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты, а также за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы) руководителю учреждения назначаются по итогам календарного года приказом начальника управления образования на основании подтверждённых данных, представленных комиссией управления образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области и руководителями учреждений. Выплаты устанавливаются на период с января по декабрь календарного года. Сроки установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, а также за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы) заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Для определения результативности (эффективности) работы руководителя учреждения начальником управления образования формируется комиссия. Порядок работы комиссии утверждается приказом управления образования администрации городского округа город Кулебаки.

3.9.2. Целевые показатели эффективности работы (далее – Показатели) руководителей учреждений для определения размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, а также за качество выполняемых работ.

3.9.2.1. Показатели эффективности работы руководителей дошкольных образовательных учреждений

№ п/п	Наименование показателей	Количество баллов
<i>Интенсивность и высокие результаты</i>		
1	Наличие из числа воспитанников призеров и победителей соревнований и конкурсов (организованных органами управления образованием соответствующего уровня, либо государственным (муниципальным) образовательным учреждением в очной форме)	
	- на муниципальном уровне:	1
	а) до 10 (включительно) победителей и призеров	1,5
	б) от 11 до 15 победителей и призеров	2
	в) свыше 15 победителей и призеров	
- на зональном уровне		
а) до 7 (включительно) победителей и призеров	1,5	
б) от 8 до 10 (включительно) победителей и призеров	2	
в) свыше 10 победителей и призеров	2,5	
- на региональном уровне:		
а) до 5 (включительно) победителей и призеров	2	
б) от 6 до 8 (включительно) победителей и призеров	2,5	
в) свыше 8 победителей и призеров	3	
- на федеральном уровне:		
а) до 3 (включительно) победителей и призеров	3	
б) от 4 до 5 победителей и призеров	3,5	
в) свыше 5 победителей и призеров	4	

2	Наличие, из числа педагогов участников, призёров и победителей конкурсов профессионального мастерства, организованных государственными (муниципальными) органами управления образованием или государственными (муниципальными) учреждениями в очной форме - на муниципальном уровне	1 за каждого победителя (призёра)
	- на областном уровне	2 за каждого победителя (призёра)
	- на федеральном уровне	2 за каждого участника 4 за каждого победителя (призёра)
3	Полнота, актуальность и достоверность информации, предоставляемой Учреждением в информационных подсистемах «Е-Услуги. Образование» и «Сетевой город. Образование» автоматизированной системы управления сферой образования Нижегородской области.	2
4	Число воспитанников в расчёте на 1 педагогического работника Учреждения составляет от 11 до 11,99 (включительно) от 12 до 12,99 (включительно) от 13 до 13,99 (включительно) свыше 14	1 2 3 4
5	На базе Учреждения был организован обучающий семинар для педагогических и (или) административных работников образовательных организаций: - муниципального уровня - областного уровня	2 (за каждый) 3 (за каждый)
6	Участие Учреждения в реализации проектов бережливых технологий (не менее двух проектов в год)	2
7	Участие Учреждения в конкурсном отборе дошкольных образовательных организаций, внедряющих инновационные образовательные программы организованном министерством образования, науки и молодёжной политики Нижегородской области	2 - за участие 5 - за победу в конкурсе
8	Представление педагогической общественности индивидуального управленческого мастерства (семинары, публичные выступления, публикации в региональных (или) федеральных отраслевых журналах): - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	1 3 5
9	Участие учреждения в региональном реестре кадрового резерва руководителей образовательных организаций: - количество работников Учреждения, включенных в региональном реестре кадрового резерва, по сравнению с предыдущим отчетным периодом не изменилось - количество работников Учреждения, включенных в региональном реестре кадрового резерва, по сравнению с предыдущим отчетным периодом увеличилось	1 2
10	Объем потребления энергоресурсов учреждением (водоснабжение, электроснабжение, теплоснабжение) в натуральных показателях по сравнению с предыдущим годом: - не увеличился	0,3 (за каждый вид ресурсов)

	- уменьшился	1 (за каждый вид ресурсов);
11	Охват детей в возрасте от 5 до 7 лет программами дополнительного образования составляет не менее 80% (удельный вес численности детей, получающих услуги дополнительного образования, в общей численности детей в возрасте 5 – 7 лет)	1
12	Оказание образовательных услуг населению на платной основе	2
13	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с Федеральным законом "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 N 181-ФЗ	2
14	У Учреждения официальный сайт не соответствует законодательству	Минус 1 балл
15	Отмечено отсутствие публикации информации об учреждении на официальном сайте Федерального казначейства (www.bus.gov.ru) в соответствии с приказом Министерства финансов Российской Федерации от 21.07.2011 № 86н	Минус 1 балл
Качество выполняемых работ		
1	Педагогические работники и работники административного персонала (100%) Учреждения повышают уровень своей квалификации (курсовая подготовка, профессиональная переподготовка) 1 раз в три года, за исключением работников, имеющих профессиональное образование (высшее, среднее) менее двух лет	1
2	Доля педагогических работников Учреждения, имеющих квалификационную категорию, из общего числа педагогических работников, подлежащих аттестации: - более 80 % - от 70 до 80 % - от 60 до 70 %	3 2 1
3	Доля педагогических работников Учреждения, имеющих высшую квалификационную категорию из общего числа педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, составляет: - более 30% - от 30 до 35 %	3 2
4	Доля педагогических наставников: - по сравнению с предыдущим отчетным периодом увеличилось - по сравнению с предыдущим отчетным периодом не изменилось	2 1
5	Среднегодовой процент заболеваемости воспитанников снижается по сравнению с предыдущим периодом	3
6	Исполнение учреждением муниципального задания на оказание услуги (с учетом установленного отклонения)	2
7	Учреждение, вошедшее в число трёх первых дошкольных образовательных учреждений рейтинга, сформированного на сайте bus.gov.ru по итогам проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (данный показатель учитывается только за тот год, в котором осуществлялась независимая оценка качества условий осуществления образовательной деятельности)	3

8	По итогам проведения в течение отчетного периода проверки деятельности Учреждения внешними контролирующими органами: - отсутствует Предписание - выполнено в соответствии с установленными сроками	2 1
9	Отмечен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета индексации заработной платы в соответствии с нормативно-правовыми актами Правительства Нижегородской области и муниципальными правовыми актами), за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также за счет сокращения неэффективных расходов	5
10	Травматизм обучающихся во время учебно-воспитательного процесса и сотрудников на рабочем месте - увеличение количества случаев травматизма по сравнению с предыдущим годом; - наличие случаев (случая) травматизма	Минус 2 балла Минус 1 балл
11	Наличие не исправленных в установленный срок замечаний по итогам ведомственного контроля, проведенного в соответствии с Положением о ведомственном контроле за деятельностью муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность и подведомственных управлению образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области	Минус 2 балла
12	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Минус 1 балл
13	Неоднократное нарушение сроков предоставления в управление образования администрации городского округа г. Кулебаки оперативной, отчетной информации	Минус 2 балла
14	Наличие у Учреждения кредиторской задолженности по исполнению финансовых обязательств, допущенной по вине руководителя учреждения	Минус 2 балла
15	Наличие задолженности по родительской плате за присмотр и уход за ребенком в Учреждении (в зависимости от объема средней месячной начисленной родительской платы) в размере: - от 5 до 15% включительно - от 15,1 до 35 % включительно - от 35,1 до 50 % - 50,1 % и более	Минус 1 балл Минус 2 балла Минус 3 балла Минус 4 балла
16	Исполнение Организацией муниципального задания в неполном объеме (с учетом установленного отклонения)	Минус 2 балла
17	План мероприятий по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг Учреждением не выполнен (частично не выполнен)	Минус 1 балл

3.9.3. Показатели эффективности работы заместителя руководителя дошкольной образовательного учреждения, в компетенцию которого входят вопросы организации образовательного и воспитательного процесса

№ п\п	Наименование показателей	Количество баллов
<i>Интенсивность и высокие результаты</i>		

1.	Наличие из числа воспитанников призеров и победителей творческих конкурсов и соревнований (организованных государственными (муниципальными) органами управления соответствующего уровня, либо государственной (муниципальной) образовательной организацией в очной форме) - на муниципальном уровне: а) до 10 (включительно) победителей и призеров б) от 11 до 15 (включительно) победителей и призеров в) свыше 15 победителей и призеров	до 1 от 1 до 1,5 от 1,5 до 2
	- на зональном уровне: а) до 7 (включительно) победителей и призеров б) от 8 до 10 (включительно) победителей и призеров в) свыше 10 победителей и призеров	от 1 до 1,5 от 1,5 до 2 от 2 до 2,5
	- на региональном уровне: а) до 5 (включительно) победителей и призеров б) от 6 до 8 (включительно) победителей и призеров в) свыше 8 победителей и призеров	от 1,5 до 2 от 2 до 2,5 от 2,5 до 3
	- на федеральном уровне: а) до 3 (включительно) победителей и призеров б) от 4 до 5 (включительно) победителей и призеров в) свыше 5 победителей и призеров	от 2 до 3 от 3 до 3,5 от 3,5 до 4
2	Наличие педагогов участников, призеров и победителей конкурсов профессионального мастерства, организованных государственными (муниципальными) органами управления образованием или государственными (муниципальными) учреждениями в очной форме - на муниципальном уровне	от 0,5 до 1 за каждого победителя (призера)
	- на областном уровне	от 1 до 2 за каждого победителя (призера)
	- на федеральном уровне:	от 1,5 до 2 за каждого участника от 3 до 4 за каждого победителя (призера)
3	Организация обучающегося семинара муниципального (регионального) уровня для руководящих и (или) педагогических работников муниципальных образовательных организаций	от 2 до 4 (за каждый)
<i>Качество выполняемых работ</i>		
1	Выполнение критериев и показателей эффективности профориентационной деятельности образовательных организаций, утвержденных приказом управления образования администрации городского округа город Кулебаки	от 1 до 3
2	Отсутствие выбытия воспитанников, кроме случаев смены места жительства	от 1 до 2
3	Среднегодовой процент заболеваемости воспитанников снижается по сравнению с предыдущим периодом	от 1 до 2
4	Педагогические работники (100%) учреждения повышают уровень своей квалификации (курсовая подготовка, профессиональная переподготовка) 1 раз в три года, за исключением работников, имеющих профессиональное образование (высшее, среднее) менее двух лет	от 0,5 до 1

5	Доля педагогических работников Учреждения, имеющих квалификационную категорию из общего числа педагогических работников, подлежащих аттестации, составляет: - более 80 % - от 70 до 80 % - от 60 до 70 %	от 2 до 3 от 1 до 2 от 0,5 до 1
6	Доля педагогических работников Учреждения, имеющих высшую квалификационную категорию из общего числа педагогических работников, имеющих квалификационную категорию составляет: - более 35 % - от 30 до 35 %	от 2 до 3 от 1 до 2
7	План внутреннего контроля выполнен в полном объеме	от 1 до 2
8	Своевременное и достоверное оформление статистических отчетов	от 1 до 2
9	Отсутствие по итогам проверок предписаний надзорных органов, осуществляющих государственный контроль в сфере образования по устранению выявленных нарушений законодательства (в рамках исполнения должностной инструкции) выданных учреждения	от 2 до 4
10	Учреждение, вошедшее в число трёх первых дошкольных образовательных учреждений рейтинга, сформированного на сайте bus.gov.ru по итогам проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (данный показатель учитывается только за тот год, в котором осуществлялась независимая оценка качества условий осуществления образовательной деятельности)	3
11	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	от минус 1,5 до минус 2 баллов
12	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, том числе по деятельности курируемых педагогов	от минус 2 до минус 3 баллов

3.9.4. Оценка результативности (эффективности) работы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения формируется в баллах, затем в установленном порядке определяется денежный вес (в рублях) балла.

3.9.5. Определение размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты (выполнение целевых показателей эффективности работы)

Количество баллов по результатам оценки	Размер выплаты (от должностного оклада)
<i>Для руководителей дошкольных образовательных учреждений</i>	
30 баллов и более	50%
от 20 до 29 баллов включительно	от 40 до 49 %
от 15 до 19 баллов включительно	от 30 до 39 %
от 10 до 14 баллов включительно	от 25 до 29 %
от 5 до 9 баллов включительно	от 15 до 24 %
от 1 до 4	от 5 до 14 %

3.9.6. Определение размера выплат стимулирующего характера за качество выполняемой работы (выполнение целевых показателей эффективности работы)

Количество баллов по результатам оценки	Размер выплаты (от должностного оклада)
<i>Для руководителей общеобразовательных, дошкольных образовательных учреждений</i>	
18 баллов и более	50%
от 14 до 17 баллов включительно	от 40 до 49 %

от 9 до 13 баллов включительно	от 30 до 39 %
от 6 до 8 баллов включительно	от 20 до 29 %
от 4 до 5 баллов включительно	от 10 до 19 %
от 1 до 3 баллов включительно	от 5 до 9 %

3.9.7. Обязательным условием при назначении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, а также за качество работ руководителю учреждения является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым организацией и достижение целевых показателей эффективности работы руководителя, утвержденных постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области.

Обязательным условием при назначении стимулирующей выплаты за качество работ руководителю учреждения является достижение установленных ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы для отдельных категорий работников Учреждения с установленным среднемесячным доходом от трудовой деятельности в Нижегородской области (общеобразовательные учреждения), со средней заработной платой в общеобразовательных учреждениях городского округа город Кулебаки (дошкольные образовательные учреждения), со средней заработной платой учителей общеобразовательных учреждений городского округа город Кулебаки (учреждения дополнительного образования).

3.9.8. В целях поощрения руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения за выполненную работу в учреждении устанавливаются премиальные выплаты (премии). Премирование руководящих работников учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения. Данное поощрение осуществляется при наличии экономии средств фонда оплаты труда Учреждения и с учетом соблюдения установленного администрацией городского округа город Кулебаки на календарный год размера предельного уровня соотношения заработной платы.

Премирование руководителя учреждения осуществляется в установленном порядке. Премия не выплачивается руководителям учреждений, имеющим дисциплинарное взыскание (до его снятия).

Виды и размеры премиальных выплат руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в размере от должностного оклада, в пределах ФОТст по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также в связи с юбилейными и праздничными датами:

- премиальные выплаты по итогам выполнения особо значимой работы в конкретный период времени (реализация мероприятий региональных проектов, подготовка и проведение общественно значимых муниципальных мероприятий, подготовка учреждения к работе в новом учебном году и иные значимые мероприятия, не отмеченные в целевых показателях эффективности указанных работников) в размере не более 100 процентов;

- премии в связи с юбилейными датами (50 лет для женщин и 60 лет для мужчин) в размере до 50%;

- премии к профессиональным, общегосударственным праздникам в размере до 5 тысяч рублей;

3.10. Руководителю, заместителям руководителя учреждения, имеющим почетные звания с наименованием "Народный", "Заслуженный" СССР и союзных республик, входящих в состав СССР, в независимости от сферы деятельности в которой присвоено почетное звание и почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за ведомственные награды в размере 10% к должностному окладу. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя не зависит от соответствия почетного звания, ведомственной награды профилю учреждения.

3.11. Размещение информации о рассчитанной за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера МБДОУ д/с 10 «Белочка» и предоставление указанными лицами данной информации производится в соответствии

с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казённых, бюджетных и автономных учреждений, муниципальных унитарных предприятий городского округа город Кулебаки Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», утверждённым постановлением администрацией городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 10.03.2017 года № 413.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

4.2. Положением об оплате труда работников учреждения может предусматриваться выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии средств фонда оплаты труда, на основании личного заявления, подтверждающих документов и приказа руководителя учреждения. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом учреждения в соответствии со следующим перечнем:

1) на лечение и восстановление здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой), тяжелым заболеванием, требующим платной операции (далее – лечение), полученными в период работы в данном учреждении при предоставлении медицинских справок, заключений и других соответствующих документов в размере стоимости лечения, но не выше 3000 рублей;

2) в связи с утратой личного имущества работника в результате пожара или стихийного бедствия при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других служб в размере, не превышающем 3000 рублей;

3) в связи со смертью близких родственников работника при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство:

- одного из родителей в размере, не превышающем 2000 рублей;
- супруга, ребенка в размере, не превышающем 3000 рублей;

4) в случае смерти работника учреждения, для которого на момент смерти данное учреждение являлось основным местом работы - одному из его близких родственников (супругу, ребенку, родителю) при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, в размере, не превышающем 5000 рублей.

4.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается Работодателем на основании личного заявления руководителя учреждения с приложением подтверждающих документов.

4.4. Перечни должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу:

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу
Заведующий учреждения
Заместитель заведующего учреждения
Главный бухгалтер учреждения
Перечень должностей, относимых к вспомогательному персоналу
Заведующий хозяйством
Младший воспитатель
Уборщик производственных и служебных помещений
Дворник
Делопроизводитель
Подсобный рабочий
Повар
Сторож
Рабочий по обслуживанию бойлера
Техник по обслуживанию физиоаппаратуры

Рабочий по стирке и ремонту спец. одежды
Кастелянша
Грузчик
Кладовщик

4.5. Оплата труда для лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации.

Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБДОУ д/с 10 «Белочка»

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов.

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, ^{***},
1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	1,0	5 374

Примечание:

*** Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

- дошкольных образовательных учреждений;
- общеобразовательных учреждений, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб ⁴
1 квалификационный уровень (музыкальный руководитель)	1,0	13 683
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	1,17	15 966
4 квалификационный уровень (старший воспитатель, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед)	1,22	16 726

Примечание:

⁴ Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений.

Должности педагогических работников, не включенные в профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
Должности педагогических работников, не включенные в ПКГ «Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников».		

Минимальный оклад: 9 616 руб.		
4 квалификационный уровень (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)	1,22	11 732

1.4. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3. настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:

Бакалавр	1,1
Специалист	1,1
Магистр	1,1
кандидат наук	1,2
доктор наук	1,3

за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2

1.5. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях на срок до одного года по истечении срока ее действия, если до истечения указанного срока остался один год и менее: в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной учреждения, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее.

1.6. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях производится:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	воспитатель;
Старший воспитатель; Воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Учитель-дефектолог,	Учитель-логопед;

учитель логопед	учитель-дефектолог (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель
-----------------	---

в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

1.7. Должностной оклад (ставка заработной платы) по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, формируется путем произведения минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) с учетом учебной нагрузки и повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Педагогическим работникам учреждений должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

Сформированный должностной оклад (ставка заработной платы) учитывается при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы).".

1.8. Положением об оплате труда для работников учреждений предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	- 0,05
при выслуге лет от 5 до 10 лет	- 0,1
при выслуге более 10 лет	- 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3. настоящего приложения) и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2. настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ, для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Перечень учреждений и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к Положению.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.9. Педагогическим работникам учреждений, имеющим почетные звания с наименованием "Народный", "Заслуженный" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, независимо от сферы деятельности, в которой присвоено звание и почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования", а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации в виде нагрудных знаков и медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки не зависит от соответствия педагогической деятельности при преподавании дисциплин.

1.10. Положением об оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей работников образования, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному

окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство устанавливается педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений обучающихся (олимпиады, конкурсы аттестации и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т.д.).

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, спецификой образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ и т.д.

2. Порядок формирования должностных окладов работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня".

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	6 366
2 квалификационный уровень	1,08	6 875

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня".

Размер минимального оклада второго уровня: 6 919 рублей.

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,02	7 057
2 квалификационный уровень	1,04	7 196
3 квалификационный уровень	1,11	7 680
4 квалификационный уровень	1,17	8 095
5 квалификационный уровень	1,26	8 718

2.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня".

Размер минимального оклада третьего уровня: 8 303 рублей.

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	8 303
2 квалификационный уровень	1,2	9 964
3 квалификационный уровень	1,4	11 624
4 квалификационный уровень	1,5	12 870
5 квалификационный уровень	1,67	13 866

2.5. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня".

Размер минимального оклада четвертого уровня: 16 542 рублей.

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	16 542
2 квалификационный уровень	1,1	18 196
3 квалификационный уровень	1,25	20 678

2.6. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников:

за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	- 0,05
при выслуге лет от 5 до 10 лет	- 0,1
при выслуге лет более 10 лет	- 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

2.7. Положением об оплате труда для работников ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих".

3.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ и повышающих коэффициентов.

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 095 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

3.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 779 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень	1,63-1,79

3.3.1. Профессии рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 5 095 руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 5 779 руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь по ремонту автомобилей	
		Слесарь-сантехник	
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	

3.4. Положением об оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Персональные повышающие коэффициенты применяются к ставке заработной платы. Денежная

надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется со ставкой заработной платы.

Применение персонального повышающего коэффициента к ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	- 0,05
при выслуге лет от 5 до 10 лет	- 0,1
при выслуге лет более 10 лет	- 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику, в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ

Выплаты компенсационного характера

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии со следующим перечнем.

1.1. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера.

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в учреждениях, группы в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья: руководителю работникам, непосредственно занятым в таких группах Если в общеобразовательных учреждениях обучение обучающегося с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) осуществляется по адаптированным основным общеобразовательным программам в классах, в которых также осуществляется реализация основных общеобразовательных программ: руководителю педагогам, непосредственно занятым в таких группах*	20 20 10 10
2	За работу с несовершеннолетними, злоупотребляющими психоактивными веществами (наркотиками): специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, организаций	20

*Примечание: в случае если в образовательном учреждении имеются классы (группы) целиком сформированные из обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и классы (группы) в которых осуществляется реализация адаптированных основных общеобразовательных программ и основных общеобразовательных программ, то руководителю учреждения осуществляется выплата по основанию, предполагающему максимальный размер выплаты.

1.2. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в учреждении.

1.3. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2 и более основаниям, денежное выражение выплат определяется как доля суммового выражения компенсационных выплат в процентах от должностного оклада работника без учета повышения по

другим основаниям.

1.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада в абсолютном денежном выражении)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не менее 20
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях
3.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.)	не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы
4.	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в

<p>работника или родителей, а также работу в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой</p>	<p>полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере</p>
---	---

1.5. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.7. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
МБДОУ д/с 10 «Белочка»
(далее – Положение)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ д/с 10 «Белочка» (далее - учреждения), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических работников учреждения.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам учреждения (далее - выплаты стимулирующего характера). Настоящее Положение является примерным и служит основой для разработки положения о стимулировании труда в учреждении.

1.3. Положение о стимулировании труда работников учреждения принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной уставом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также от средств приносящей доход деятельности, направленных организацией на вышеуказанные цели.

При недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат за интенсивность и результаты работы, за качество выполняемых работ или изменить размер стоимости балла, установленного при определении указанных выплат.

1.5. Руководитель учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата учреждения.

**2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- за интенсивность и высокие результаты (выполнение целевых показателей эффективности работы);
- за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы)
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам выполнения особо значимой работы;
- премиальные выплаты к юбилейным датам и общегосударственным праздникам;
- выплата молодым специалистам.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты (выполнение целевых показателей эффективности работы) предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; выполнение работником целевых показателей эффективности труда, за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы) за участие в течение рассматриваемого периода в

выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным, муниципальным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

2.1.3. Положением об оплате труда для работников организации предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников (стимулирующие выплаты) за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,05;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,1;

при выслуге более 10 лет – 0,15;

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3 приложения № 1 к положению) и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих (пункты 1.2, 2.2., 2.3., 2.4., 2.5., 3.2., 3.3., 3.3.1. приложения № 1 к положению) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к Положению.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

2.1.4. Премияльные выплаты по итогам выполнения особо значимой работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия (не входящий в перечень целевых показателей эффективности работы), за подготовку и проведение общественно-значимого муниципального проекта. Размер выплаты может быть установлен как в денежном выражении (не более 5 000 рублей), так и в процентном соотношении от размера должностного оклада работника (не более 50 процентов).

Премияльные выплаты к юбилейным датам и общегосударственным праздникам предполагают поощрение работника в размере до 5 000 рублей.

2.1.5. Выплата молодым специалистам в размере 3000 рублей ежемесячно устанавливается выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в образовательные учреждения городского округа город Кулебаки в течение двух лет после получения документа об образовании, возраст которых не превышает 30 лет включительно.

Период выплат – в течение трех лет с момента начала трудовой деятельности (в данный период не включается: время прохождения военной службы по призыву и период ухода за ребенком до достижения им возраста трех лет).

2.2. Решение о распределении ФОТст по видам и формам материального стимулирования работников принимается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников, при этом планирование расходов по стимулирующим выплатам осуществляется с учетом того, выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) являются приоритетными, так отнесены к **условно-постоянной части заработной платы**. Порядок осуществления стимулирующих выплат, определенных Положением, определяется учреждением.

2.3. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников учреждения за качество труда, за интенсивность и высокие результаты, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ В УЧРЕЖДЕНИИ

3.1. Оценка эффективности работы работников учреждений осуществляется с целью

развития их инициативы и творческой активности при выполнении должностных обязанностей, повышения качества их работы, стимулирования профессионального роста.

3.2. Перечень показателей эффективности работы (для определения стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ), в дальнейшем "примерные показатели" для педагогических работников учреждения:

3.2.1. Показатели педагогического работника, замещающего должность воспитателя в дошкольном образовательном учреждении

№	Наименование показателей	Количество баллов
<i>Интенсивность и высокие результаты</i>		
1	<p>Наличие из числа воспитанников призеров и победителей творческих конкурсов и соревнований (организованных государственными (муниципальными) органами управления соответствующего уровня, либо государственной (муниципальной) образовательной организацией в очной форме)</p> <p>- на муниципальном уровне: Участие Призеры</p> <p>- на зональном уровне Участие Призеры</p> <p>- на региональном уровне Участие Призеры</p> <p>- на федеральном уровне Участие Призеры</p>	<p>от 1,0 до 1,5</p> <p>от 1,5 до 2,0 от 2,0 до 3,0</p> <p>от 3,0 до 3,5 от 3,5 до 4,5</p> <p>от 4,5 до 5,0 от 5,0 до 6,0</p>
2	<p>Участие в конкурсах профессионального мастерства, организованных государственными (муниципальными) органами управления образованием или государственными (муниципальными) учреждениями в очной форме:</p> <p>- муниципальный уровень Участие Победитель</p> <p>- региональный уровень Участие Победитель</p> <p>- федеральный уровень Участие Победитель</p>	<p>от 0,5 до 1,0 от 1 до 1,5</p> <p>от 1 до 1,5 от 1,5 до 2,5</p> <p>от 1,5 до 2,5 от 2,5 до 4,5</p>
3	Принимал участие в муниципальном семинаре (открытое занятие, мероприятие)	от 1 до 2
4	Участие в просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей (законных представителей) воспитанников	от 0,5 до 1
5	Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях с учетом возрастных особенностей детей. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	от 0,5 до 2,5
6	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет (наставничество)	от 1 до 1,5
<i>Качество выполняемых работ</i>		
1	Соотношение количества воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы	

	дошкольного образования, в процентах к численности воспитанников группы 81-90% 71-80% 60-70%	от 2,5 до 3 от 2 до 2,5 от 1 до 2
2	Среднегодовая посещаемость воспитанниками группы более 75%	от 1,5 до 2,5
3	Среднегодовой процент уровня заболеваемости воспитанников снижается	от 1,0 до 2,0
<i>Критерии понижающие уровень стимулирования</i>		
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	от минус 1,5 до минус 2 баллов
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах	от минус 2 до минус 3 баллов

3.3. Руководитель учреждения формирует показатели эффективности работы (для определения стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) для работников учреждения с учетом всех должностей, отмеченных в штатном расписании учреждения (учитывая примерные показатели, отмеченных в пункте 3.2. данного Положения).

При определении количественных и качественных показателей, следует исходить из актуальности показателя, возможности просчитывать количественное содержание показателя, а также его влияние на достижение организацией определённых ей целей и задач.

3.4. Для проведения оценки эффективности работы работников в Учреждения создаётся экспертная комиссия (далее – комиссия), в состав которой входят представители администрации, профсоюзной учреждения. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с положением об экспертной комиссии, утверждаемым приказом руководителя Учреждения, содержание которого доводится до каждого работника Учреждения.

3.5. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работнику учреждения является, представленная комиссии работником учреждения, информация о достижении установленных показателей с подтверждающими документами в срок не позднее 30 дней до окончания срока действия предыдущей оценки. Оценка результативности и качества труда работников учреждения согласуется комиссией в течение 5 рабочих дней с момента начала работы комиссии.

3.6. Комиссия формирует, с учетом представленных работником данных, итоговые оценочные листы на работников учреждения согласно критериям и баллам, утвержденным в учреждении. Координирует деятельность комиссии руководитель учреждения. Согласование итоговых оценочных листов работников учреждения проводится на заседании комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе указывается дата проведения заседания комиссии, присутствующие члены комиссии, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным членами комиссии. По окончании работы комиссии секретарь комиссии передает на утверждение руководителю учреждения итоговые оценочные листы работников.

Руководитель учреждения в течение двух рабочих дней осуществляет проверку представленных данных, по итогам которой утверждает окончательную редакцию оценочных листов, представленных комиссией.

3.7. Оценка профессиональной деятельности работников Учреждения производится по итогам определенного периода работы (календарный год, учебный год, полугодие, квартал). Данная оценка является основанием для установления работникам выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ (за достигнутые результаты работы) в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения (далее – Положение). В целях недопущения конфликта интересов, в случае если работник, является членом комиссии и происходит оценка эффективности его деятельности, то в этом случае на время проведения оценки личных результатов он выводится из состава комиссии и не присутствует во время обсуждения информации по оценке эффективности его работы.

Комиссия в установленный срок оформляет на каждого работника учреждения оценочный

лист по следующей форме:

Целевые показатели эффективности работы работника учреждения	Основание для выставления оценки	Количество баллов	Примечание
--	----------------------------------	-------------------	------------

3.8. В течение 3 рабочих дней с момента утверждения руководителем учреждения итоговых оценочных листов руководитель учреждения или должностное лицо, им уполномоченное, знакомит каждого работника учреждения с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.9. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник учреждения в течение 2 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию или к руководителю учреждения.

3.10. Оценочные листы с результатами оценки эффективности работников учреждения хранятся до времени следующей оценки, согласно установленным в учреждения срокам.

3.11. По итогам издается приказ об утверждении количества баллов работникам учреждения, исходя из выполненных целевых показателей эффективности работы. На основании утверждённого количества баллов в соответствии с Положением работнику учреждения устанавливается размер стимулирующей выплаты за достигнутые результаты работы (выполнение целевых показателей эффективности работы).

Достигнутые работником учреждения Целевые показатели, закрепляются дополнительным соглашением к трудовому договору работника.

3.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, а также за качество выполняемых работ (выполнение целевых показателей эффективности работы) определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленным локальным нормативным актом учреждения.

3.13. В случае, если работник был назначен на новую должность в данном учреждении, то в отношении данного работника сохраняется количество баллов на период работы до 6 месяцев.

В случае, если работник до назначения на должность работал в другом образовательном учреждении, то в отношении данного работника сохраняется количество баллов на период работы до 6 месяцев при условии, что ранее (в другой образовательном учреждении) выполнял должностные обязанности аналогичные тем, которые ему определены вновь.

3.14. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда формируется на период установления стимулирующих надбавок по источникам финансирования, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет.

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Учреждения рассчитывается по формуле:

$$HE = (D \times B) / M, \text{ где:}$$

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D - денежный вес одного балла работника

$$D = (C_{\text{свс}} - C_{\text{срук}}) / \text{Бит}$$

C_{свс} – сумма, направленная на данный вид и форму материального стимулирования;

$$C_{\text{срук}} = \text{ДО} \times \% \text{ макс} \times M$$

C_{срук} – максимально возможная сумма, направленная на стимулирование руководителя;

ДО – должностной оклад руководителя;

% макс – размер выплаты стимулирующего характера, получаемый руководителем учреждения в соответствии с подпунктами 3.9.5., 3.9.6 Раздела 3 Примерного Положения «Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера».

Бит – итоговое количество баллов по организации без руководителя

B - количество баллов работника;

M - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая выплата.

Например:

ФОТст на период с сентября по декабрь включительно составляет 250 000 рублей,

ФОТст руководителя (максимальный) на период с сентября по декабрь включительно

составляет 45 000 рублей, а сумма баллов работников без руководителя = 1000, тогда денежный вес 1 балла = $250\,000 \text{ рублей} - 45\,000,00 / 1000 = 205$ рублей.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения и получается размер стимулирующих выплат по результатам труда каждому работнику на установленный период включительно.

**Перечень доплат за дополнительно возложенные
на педагогических и руководящих работников обязанности**

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков:	
Помощникам воспитателей	30
2. В учреждениях, за участие в работе на федеральных, областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
3. Работникам учреждения за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
4. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 30
5. За обслуживание вычислительной техники:	
Педагогическим работникам или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения образовательного процесса с использованием компьютера:	
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц	10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	20
- за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25
6. За работу в учреждениях, в которых в соответствии с приказом управления образования администрации городского округа г. Кулебаки создана консультационная площадка по оказанию психолого-педагогической, методической и консультационной помощи родителям (законным представителям) детей, а также гражданам,	

<p>желающим принять на воспитание в свои семьи детей, оставшихся без попечения родителей в рамках реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Руководителю учреждения - Заместителю руководителя учреждения, курирующему выполнение мероприятий, отмеченных данным пунктом - Педагогическим работникам, принимающим участие в реализации, отмеченных данным пунктом мероприятий 	<p>10</p> <p>5</p> <p>20</p>
--	------------------------------

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

Порядок определения стажа педагогической работы

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, осуществляющих образовательную деятельность, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

2. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	<p>Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)</p> <p>Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму,</p>

		заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УВП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты
2	Образовательные учреждения высшего образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3	Образовательные учреждения со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные"	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4	Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
5	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
6	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты

7	Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные учреждения, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
8	Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в медицинских организациях и органах социального обеспечения.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной учреждения или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

1) педагогам-психологам;

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной учреждения высшего образования или профессиональной образовательной учреждения (педагогическое образование).

Работникам организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
муниципальных казенных, бюджетных и
автономных учреждений по виду
экономической деятельности
"Образование" и подведомственных
управлению образования администрации
городского округа город Кулебаки
Нижегородской области

Размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности «Образование» и подведомственных управлению образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области, по замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников культуры

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей
1	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)	14 327
2	ПКГ "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии" (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссёр и другие)	14 055

Приложение 7
к Положению об оплате труда работников
муниципальных казенных, бюджетных и
автономных учреждений по виду
экономической деятельности
"Образование" и подведомственных
управлению образования администрации
городского округа город Кулебаки
Нижегородской области

Размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности «Образование» и подведомственным в своей деятельности управлению образования администрации городского округа город Кулебаки, по замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников здравоохранения

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы)*, рублей
1.	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":			
1.1.	3 квалификационный уровень (медицинская сестра)	1,15	12 923	14 861
2.	ПКГ "Врачи и провизоры":			
2.1.	2 квалификационный уровень (врачи-специалисты)		15 219	17 501