

ПРИНЯТО:

общим собранием работников
МБДОУ детский сад № 17
«Елочка»

протокол от 01.04.2019.г. № 1

**УТВЕРЖДЕНО:**
Заведующий
Е.Ю. Есина
МБДОУ д/с № 17 «Елочка»

Приказ от 02.04.2019.г. № 21- О
(Изменения утверждены приказом
от 02.10.2019 г. № 117- О)

СОГЛАСОВАНО:

на профсоюзном собрании МБДОУ
детский сад № 17 «Елочка»
Протокол № 3 от 01.04 .2019г

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 17
«Елочка»
(в новой редакции)

2019 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года N 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 6 мая 2016 года № 879 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность и подведомственных управлению образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области», постановлением Администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 29 мая 2017 года № 1114 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 06 мая 2016 года № 879 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность и подведомственных управлению образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области», другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 17 «Елочка» (далее организация) устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников организации;
- 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.

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников организации, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, муниципальными правовыми актами городского округа город Кулебаки Нижегородской области.

Оплата труда работников организаций осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности организации.

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

- 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 государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 229;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 230;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений городского округа город Кулебаки Нижегородской области;

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

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

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников организации 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 руководителя, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

1.6. 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.

1.7. 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 отдельно по каждой из должностей.

1.8. 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 организации и должностным инструкциям.

1.9. Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год. 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 организации.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников образовательных организации (не более 40 процентов).

1.10. Организация самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников организации.

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

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников организации, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

2. Порядок и условия оплаты труда

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

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады (ставки заработной платы работников) с учетом коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, которые устанавливаются приказом руководителя МБДОУ

- на 01 января текущего календарного года на срок с 01 января по 30 июня;
- на 01 июля текущего календарного года на срок с 01 июля по 31 декабря.

2.3. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих организации. В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года № 305н; от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 5 мая 2008 года № 216н; от 5 мая 2008 года № 217н; от 18 июля 2008 года № 342н.

Штатная численность работников организации устанавливается руководителем организации исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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 организации 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 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем организации 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.

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организации 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** к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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 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).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя организации 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.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом 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 учетом 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 организации приводятся в **Приложении 3** настоящего Положения.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации, определено в приложении 3 настоящего Положения.

В целях поощрения работников и в пределах экономии фонда оплаты труда за выполненную работу в организации устанавливаются по решению работодателя премии, размер которых составляет от 5% до 80 % от должностного оклада работника, и выплачиваются по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) и к праздничным и юбилейным датам:

- при награждении государственными наградами Российской Федерации и Нижегородской области;
- при присвоении почётных званий Российской Федерации и Нижегородской области;
- при объявлении благодарности Нижегородской области,
- награждения Почётной грамотой Нижегородской области;

- при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Нижегородской области;
- к государственным праздникам Российской Федерации и Нижегородской области; год Кулебаки;
- к профессиональным праздникам, юбилейным датам учреждения (10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 лет)
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55 лет со дня рождения);
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

Размер премии может быть снижен или работник может быть лишен премии на 50% при наличии у работника дисциплинарного взыскания в виде замечания, на 100% при наличии у работника дисциплинарного взыскания в виде выговора.

2.8. Работникам организации 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 организации 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. Перечень и величина доплат определены в **Приложении 4** к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (**Приложение 1** к настоящему Положению).

2.9.3. 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».

2.9.4. 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.

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

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

2.9.7. 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.

2.9.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, реализующих адаптированные основные образовательные программы для обучающихся, 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.

2.9.9. 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** к настоящему Положению.

2.9.10. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присвоении ученого звания доцента, профессора - со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.

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.

2.9.11. Руководители организации проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, 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 той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом учредителя организации.

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

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательной организации.

2.10.1. 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 № 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 (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников образовательной организации устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную тарифно-квалификационными характеристиками, должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

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

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

2.10.4. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.11 настоящего Положения.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций.

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников организации 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.

2.11.2. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

2.11.3. За время работы в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, 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 учебных занятий (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 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

3. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя.

3.1. Заработная плата руководителя МБДОУ д/с №17 «Елочка» состоит из выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также за дополнительно возложенные обязанности.

3.2. Должностной оклад руководителя определяется данным Положением и трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций, их заместителей, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается администрацией городского округа город Кулебаки Нижегородской области в кратности от 1 до 8.

Должностной оклад руководителя организации подлежит индексации Распоряжением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области, размер которой не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

Образовательные организации дополнительного образования	
Размер должностного оклада руководителя ОО в рублях	Количество работников списочного состава (среднегодовое, без учета работников, которые оформили трудовые отношения на условиях совместительства)
25800	Свыше 240 детей
25600	От 200 до 239 детей

23800	От 170 до 199 детей
23000	От 140 до 169 детей
22700	От 100 до 139 детей
20500	От 70 до 99 детей
20300	От 40 до 69 человек
17000	Менее 40 человек

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

Без учета предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организации формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) могут быть установлены условия оплаты труда руководителей включённых в перечень, утверждённый в установленном действующим законодательством порядке.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путём деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя на среднемесячную заработную плату работников этой организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей). 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 созданной организации в течение первого года ее деятельности соотношение среднемесячной заработной платы руководителя формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется за период фактической работы организации.

3.3. При изменении численности детей следствием чего может быть изменение должностного оклада, то в этом случае руководителям образовательных организаций размер должностного оклада устанавливается исходя из фактической среднегодовой численности в течение календарного месяца по окончании календарного года.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организации устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей организаций в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.6. Премирование руководителя организации осуществляется с учетом результатов деятельности организации, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организации.

Для руководителя организации работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Порядок назначения стимулирующих выплат за достигнутые результаты работы (выполнение целевых показателей эффективности работы) руководителю организации,

заместителю руководителю организации определяется в Приложении 3 **«Положение о распределении симулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ детский сад № 17 «елочка»**

3.6¹ За счёт экономии средств фонда оплаты труда руководителям организаций могут производиться следующие выплаты:

- премии к профессиональным, общегосударственным праздникам;
- премии в связи с юбилейными датами - при достижении возраста 50 лет в размере не более должностного оклада;
- премии в связи с уходом на заслуженный отдых в размере не более должностного оклада.
- премии по итогам работы за год не более должностного оклада.

3.7. Руководителю организации выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от должностного оклада в зависимости от стажа руководящей работы:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10%;
- при выслуге лет более 10 лет - до 15%.

В целях определения стажа руководящей работы установить, что в стаж руководящей работы руководителя организации включаются периоды работы в муниципальных (государственных) организациях на следующих должностях:

- руководитель (директор, заведующий) образовательной организации;
- заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательной организации;
- главный бухгалтер образовательной организации;

Стаж руководящей работы руководителю организации определяется приказом начальника управления образования администрации городского округа город Кулебаки. Для определения стажа руководящей работы руководитель представляет в управление образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области трудовую книжку.

Для заместителей руководителя, за исключением заместителей руководителя, курирующих вопросы экономики и содержания имущества, стаж определяется в зависимости от общего педагогического стажа. Для заместителей руководителя, курирующих вопросы экономики и содержания имущества, главного бухгалтера стаж определяется с учетом работы на должностях, функционал которых аналогичен выполняемому.

3.8. 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).

3.9. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада.

Руководителю, заместителям руководителя, имеющим Нагрудные знаки «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР – 5 % от должностного оклада.

Данная повышающая надбавка осуществляется по основному месту работы.

Применение персональной повышающей надбавки для руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю организации.

3.10. Размещение информации о рассчитанной за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей муниципальных учреждений 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. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10% ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.1. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательной организации на соответствующие должности.

4.2. 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.

4.3. Положением об оплате труда работников организации предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности в пределах экономии по ФОТ. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом организации.

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

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ детский сад
№ 17 “Елочкачка”
от 02.04.2019 г. № 21 – О
(Изменения утверждены
приказом
от 02.10.2019 г. № 117- О)

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда
работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 17
“Елочка”

**ПОРЯ
ДОК
ФОРМ
ИРОВ
АНИЯ
ДОЛЖ
НОСТ
НЫХ
ОКЛА**

ДОВ
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организации, 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 первого уровня.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (младший воспитатель)	4521

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный, руб.
1 квалификационный уровень (музыкальный)	1,0	9763
3 квалификационный уровень (воспитатель)	1,17	11392
4 квалификационный уровень (старший воспитатель, учитель-логопед (логопед))	1,22	11934

1.4. Положением предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.5. 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
- кандидата наук 1,2
- доктор наук 1,3

- за квалификационную категорию:

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

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется 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 в течение учебного года 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 организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее.

1.6. 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 организации 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).

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

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,1
- при выслуге более 10 лет - до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации 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. 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).

Педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы).

Педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим Нагрудные знаки «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР» - 5% от должностного оклада.

Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание 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).

Педагогическим работникам муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории городского округа город Кулебаки Нижегородской области должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

1.8. Положением об оплате труда для работников организации, 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 организации 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, 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, необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования; 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.

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".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад*, руб.	Минимальный оклад**, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (помощник воспитателя)	3 677	4 144	4 230

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад*, руб.	Минимальный оклад**, руб.
1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	1,0	3 931	4 429	4 521

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад*, руб.	Минимальный оклад**, руб.
---	-------------------------------------	-------------------------	--------------------------	---------------------------

1	квалификационный уровень (дежурный по режиму, воспитатель)	1,0	3 931	4 429	4 521
---	--	-----	-------	-------	-------

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

за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,1
- при выслуге лет более 10 лет - до 0,15

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

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

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

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников организации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ "Общепромышленные 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 "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: **3 791 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 "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: **4 521 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 общепромышленных профессий рабочих.

3.3.2.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 4 132 руб.			
	3	Рабочий по КОЗД	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого/второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 4 330 руб.			
1	5	Повар	1,11

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ детский сад
№ 17 «Елочка»
от 02.04.2019 г. № 21 - О

(Изменения утверждены
приказом
от 02.10.2019 г. № 117- О)

«Елочка»

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад № 17

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда 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 заработ ной платы)
	За работу в образовательных организациях, реализующих адаптированные основные образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с тяжёлыми нарушениями речи(ТНР): - воспитатель, учитель – логопед, музыкальный руководитель; - младший воспитатель.	20 15

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 организации по согласованию с представительным органом работников организации 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 организации, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в организации.

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.

Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
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 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам	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

<p>организаций и учреждений системы Гособразования СССР») системы</p>	<p>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</p>
<p>За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:</p>	<p>не менее чем в двойном размере</p>
<p>работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам</p>	<p>не менее двойной часовой или дневной ставки;</p>
<p>работникам, получающим месячный оклад</p> <p>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.)</p>	<p>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</p>

		производилась сверх месячной нормы
	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей является сверхурочной работой	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере

1.5. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем организации по согласованию с представительным органом работников организации 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.

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ детский сад
№ 17 «Елочка»
от 02.04.2019 г. № 21 – О
(Изменения утверждены приказом
от 02.10.2019 г. № 117- О)

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад № 17
«Елочка»

ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБДОУ ДЕТСКИЙ САД № 17 «ЕЛОЧКА»

(далее- Положение)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 17 «Елочка» (далее - организации), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам организации (далее - выплаты стимулирующего характера).

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

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

1.5. Администрация организации 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 организации.

2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- за достигнутые результаты работы (выполнение целевых показателей эффективности работы);
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего за достигнутые результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных

форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ (за выполнение общественной работы - председателя ПК, за исполнение обязанностей контрактного управляющего, работа в системе АЦК госзаказ (обеспечение разработки плана закупок, поддержка его в актуальном состоянии, своевременное оформление договоров, контрактов), мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным 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 организации среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за: качественную подготовку и проведение конкретного общесадовского мероприятия, за наставничество, за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией организации в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в организации.

2.3 Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации устанавливаются приказом руководителя организации на определенный период, могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении:

- за качество выполняемых работ устанавливаются выплаты в размере от 5% до 100% от минимального оклада по ПКГ на срок от 1 месяца до 1 года.

- по итогам конкретной работы устанавливаются выплаты в размере от 5% до 100% от минимального оклада по ПКГ на срок 1 месяц.

- за интенсивность и высокие результаты устанавливается ежемесячная выплата на срок: с 01 января по 30 июня, с 01 июля по 31 декабря. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников организации за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

2.6. Для вновь назначенных работников выплаты стимулирующего характера за достигнутые результаты работы (выполнение целевых показателей эффективности работы) назначаются не ранее 3-х месяцев работы в должности, по которой осуществляется определение выплат, указанных в данном пункте.

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

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,1

при выслуге более 10 лет

- до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих 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 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).

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ РУКОВОДЯЩЕГО, ПЕДАГОГИЧЕСКОГО И УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО СОСТАВА, А ТАКЖЕ СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. Стимулирование труда руководителя организации, заместителя руководителя, производится только по основной должности.

3.2. Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки за достигнутые результаты работы руководителю организации 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.

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

3.4. Выплаты за достигнутые результаты работы (выполнение целевых показателей эффективности работы) руководителю организации назначаются по итогам календарного года (выполнение утвержденных целевых показателей эффективности работы) приказом начальника управления образования на основании представленных комиссией управления образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области и руководителями организаций данных. Выплаты устанавливаются на период с февраля текущего года по январь следующего года

При этом в случае ненадлежащего исполнения должностных обязанностей руководителю организации, заместителю руководителя организации, в соответствии с нормами Трудового Кодекса Российской Федерации может быть уменьшен размер стимулирующей выплаты за достигнутые результаты работы.

3.5. Оценка результативности (эффективности) работы руководителей организаций формируется в баллах, затем в установленном порядке определяется денежный вес (в рублях) балла. С целью соблюдения установленного на календарный год размера предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации, денежный вес (в рублях) балла руководителя организации должен быть согласован с начальником управления образования администрации городского округа город Кулебаки.

3.6. Для вновь назначенных работников на должности, отмеченные в пункте 3.1. положения выплаты стимулирующего характера за достигнутые результаты работы (выполнение целевых показателей эффективности работы) назначаются не ранее шести месяцев

работы в должности, по которой осуществляется определение выплат, указанных в данном пункте.

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

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

3.7. Выплаты стимулирующего характера за достигнутые результаты работы (выполнение целевых показателей эффективности работы) к должностному окладу работника организации устанавливается приказом руководителя организации в денежной сумме на следующие периоды: на полгода (с января по июнь и с июля по декабрь текущего года) или на год (с января по декабрь текущего года) по усмотрению руководителя. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.8. При формировании в организации Перечня показателей эффективности работы (для определения стимулирующей выплаты за достигнутые результаты работы) по должностям, замещаемыми работниками организации устанавливается следующее количество баллов:

- по должностям заместителя руководителя организации - не менее 75% от максимального количества баллов, установленных согласно показателей эффективности работы руководителя организации;

- по педагогическим должностям - не менее 60% от максимального количества баллов, согласно установленных показателей эффективности работы руководителя организации;

3.9. В целях формирования оценочных листов работников организации, в организации формируется экспертно-аналитическая комиссия по оплате труда (далее – комиссия). Состав комиссии утверждается приказом руководителя организации. В её состав могут входить заместители руководителя организации, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа самоуправления организации.

3.10. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включает: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные членами комиссии по соответствующим критериям, фамилию и инициалы члена комиссии, дату заполнения оценочного листа.

3.11. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации труда является, представленный комиссией работником организации, оценочный лист, с приложением подтверждающих документов в срок не позднее 30 дней до окончания срока действия предыдущей оценки. Оценка результативности и качества труда работников организации согласуется комиссией в течение 5 рабочих дней с момента начала работы комиссии.

3.12. Комиссия формирует, с учетом представленных работником данных, итоговые оценочные листы на работников организации согласно критериям и баллам, утвержденным в организации. Координирует деятельность комиссии руководитель организации. Согласование итоговых оценочных листов работников организации 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 организации итоговые оценочные листы работников.

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

3.14. Подсчет баллов для оценки руководителя организации проводится в управлении образования администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников организации и определяется итоговое количество баллов по организации.

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

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

3.17. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, по категориям работников (педагогический персонал, прочий персонал), запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет, делится на итоговое количество баллов в организации по указанным в данном пункте категориям работников. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

$$HE = (Д \times Б) / М, \text{ где:}$$

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла по категории работников;

Б - количество баллов;

М - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 рублей, а общая сумма баллов, набранная работниками ОО, = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 рублей / 1000 = 250 рублей

Денежный вес 1 балла по категории работников умножается на сумму баллов каждого работника (педагогический или прочий персонал) организации и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с января по декабрь включительно

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ детский сад
№ 17 “Елочка”
от 02.04.2019 г. № 21 – О

(Изменения утверждены приказом
от 02.10.2019 г. № 117- О)

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад № 17 “Елочка”

ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА
РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ

	Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1.	За руководство группой: воспитателям с учетом педагогической нагрузки	до 20 %
2.	Консультирование, рецензирование аттестационных, курсовых и других творческих работ.	до 10 %
3.	Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
	Педагогическим работникам	до 20 %
	Руководителям	до 10 %
	Работа секретаря	до 15 %
4.	Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
	Руководство комиссиями	до 20%
	Работа секретаря	до 15%
5.	Ведение электронной базы АИС комплектования (оперативное обновление базы данных, своевременность подачи отчетов, их соответствие требованиям оформления, отсутствие замечаний со стороны вышестоящих организаций)	до 50%
6.	За ведение работы на официальном сайте bus.gov.ru, для размещения информации о МБДОУ д/с № 17 «Елочка»	до 50%
7.	Участие в работе комиссий, создаваемых в ДОУ	до 30%
8.	За работу в системе АЦК госзаказ (обеспечение разработки плана закупок, поддержка его в актуальном состоянии, своевременное оформление договоров, контрактов)	до 50%
9.	За информационную поддержку сайта (Систематическое обновление сайта, оперативность и высокое качество подачи информации)	до 50%
10.	За осуществление обязанностей по ведению документации по организации питания сотрудников	до 30%
11.	За осуществление обязанностей ответственного по ГО и ЧС	до 40%
12.	За осуществление обязанностей ответственного за электрохозяйство детского сада	до 40%
13.	За осуществление обязанностей по организации работы по охране труда и техники безопасности	до 40%
14.	За осуществление обязанностей общественного инспектора по охране прав детства (качественная работа по мониторингу семей, находящихся в сложной	до 30%

жизненной ситуации, оказание консультативной помощи, взаимодействие с органами опеки и попечительства и другими заинтересованными организациями, ведение соответствующей документации, сдача отчетов)	
---	--

Примечания:

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

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ детский сад
№ 17 «Елочка»
от 02.04.2019 г. № 21 – О

(Изменения утверждены приказом
от 02.10.2019 г. № 117- О)

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад № 17 « Елочка»

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 организации, 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 должности
1.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома	учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основания 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,

	ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	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 - летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, 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, кабинетами, воспитатели-методисты
2.	Образовательные организации высшего образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3.	Образовательные организации со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные"	работа (служба) на профессорско- преподавательских и преподавательских должностях

4.	Образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) организации 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 руководства (структурные подразделения), 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 организации 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 организации, 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 организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- 1) Преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)
- 2) Учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- 3) Учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе

специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4) Мастерам производственного обучения, старшим мастерам профессиональных образовательных организаций;

5) Педагогам дополнительного образования;

6) Педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

7) Педагогам-психологам;

8) Методистам;

9) Педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

10) Преподавателям организации дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных школ, школ искусств), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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 организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (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.

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ детский сад
№ 17 «Елочка»
от 02.04.2019 г. № 21 – О

(Изменения утверждены
приказом от 02.10.2019 г.
№ 117- О)

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад №17 «Елочка»

**СОТСАВ КОМИССИИ ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ ДОПЛАТ К
МИНИМАЛЬНОМУ ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ
РУКОВОДИТЕЛЯМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД КУЛЕБАКИ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД КУЛЕБАКИ**

Шаблов Алексей Николаевич	Начальник управления образования, председатель комиссии
Ионова Марина Владимировна	Директор МБУ «ЦБ МОУ»
Киселева Ольга Борисовна	Председатель профсоюзной организации работников образовательных учреждений
Кочеткова Юлия Юрьевна	Главный специалист управления образования
Луковкин Алексей Евгеньевич	Заместитель начальника управления образования
Титова Юлия Анатольевна	Главный специалист управления образования
Петрова Елена Юльевна	Ведущий специалист управления образования
Фомичева Ирина Юрьевна	Главный специалист управления образования

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ детский сад
№ 17 “Елочка”
от 02.04.2019 г. № 21 - О
(Изменения утверждены приказом
от 02.10.2019 г. № 117- О)

ПРИЛОЖЕНИЕ 7
к Положению об оплате труд
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский
сад № 17 “Елочка”

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТНОСИМЫХ К
ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ
САД № 17 «ЕЛОЧКА»

Образовательное учреждение	Основной персонал
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №17 «Елочка»	Старший воспитатель, воспитатель, младший воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед.

