

С учетом мотивированного
мнения профсоюзного
комитета первичной профсоюзной
организации МДОУ д/с № 2
протокол
от 30.08.2024 г. № 4

УТВЕРЖДЕНО
Приказом муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 2 «Калейдоскоп»
г. Волжского Волгоградской области»
от 02.09.2024 № 121/2
заведующий _____ С.В.Лукина

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 2 «Калейдоскоп» г. Волжского Волгоградской области»
(далее МДОУ д/с № 2)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников учреждения (далее Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области от 06.06.2024 № 2865 «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области», уставом учреждения и устанавливает систему оплаты труда и обеспечивает единообразие в вопросах оплаты труда работников учреждения.

1.2. Целями настоящего Положения являются:

- реализация приоритетных направлений развития образовательной системы г. Волжского;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- повышение уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;
- обеспечение притока квалифицированных молодых кадров;
- поощрение инициативного выполнения служебных обязанностей, определение порядка материального стимулирования высокопрофессионального труда работников учреждения.

1.3. Положение включает:

- основные условия оплаты труда работников;
- порядок и условия выплат компенсационного характера;
- порядок и условия выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Фонд оплаты труда учреждения формируется за счет средств финансового обеспечения, полученного в виде субсидий на исполнение муниципального задания или субсидий на иные цели в пределах выделенных бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год:

- 1) за счет средств бюджета городского округа – город Волжский Волгоградской области (кроме педагогических работников, младших воспитателей и руководителей);
- 2) за счет средств бюджета Волгоградской области в соответствии с нормативными правовыми актами Волгоградской области.

1.6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений (кроме педагогических работников, младших воспитателей и руководителей), финансируемых за счет средств бюджета городского округа – город Волжский Волгоградской области, на календарный год утверждается постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

1.7. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с настоящим Положением.

1.8. Индексация размеров базовых окладов (должностных окладов) производится на основании решения о бюджете городского округа – город Волжский Волгоградской области. При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.10. Размер месячной заработной платы работников учреждения определяется исходя из установленного базового, должностного оклада по занимаемой должности (профессии), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, нормативными правовыми актами, настоящим Положением, локальными актами учреждения.

1.11. Средства сложившейся экономии фонда оплаты труда учреждения могут направляться на оплату труда работников в виде выплат стимулирующего характера и социальных выплат.

1.12. Срок данного Положения не ограничен. Настоящее Положение действует до принятия нового.

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Базовые оклады работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к перечню квалификационных групп в соответствии с действующими профессиональными квалификационными группами, утверждёнными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (**приложение № 1**).

2.2. Размеры базовых окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;
- размеров базовых окладов, установленных в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Должностной оклад педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется умножением ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

2.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным

уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

Конкретный размер базового оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителя) не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного абзацем 3 пункта 2.4 настоящего Положения, и не может превышать 150% минимального размера оплаты труда, устанавливаемого в соответствующем году.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» составляет 6 945,00 рублей и применяется с учетом индексации размеров базовых окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения, в том числе указанной профессиональной квалификационной группы, введенной после его установления.

2.6. Размер оплаты труда работников учреждения определяется с учетом:

- показателей квалификации (образования, стажа педагогической работы, наличия квалификационной категории, почетного звания);
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- объемов педагогической работы;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены образовательного процесса по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- других условий оплаты труда, установленных действующими нормативными правовыми актами.

Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

2.7. При начислении заработной платы работникам учитываются требования федерального законодательства о минимальном размере оплаты труда.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, получается ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата определяется как разница между заработной платой работника, устанавливаемой в соответствии с Положением, и минимальным размером оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за ставку заработной платы) для педагогических работников установлена в соответствии с действующим законодательством.

2.9. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

2.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные **разделом 3** настоящего Положения.

2.11. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные **разделом 4** настоящего Положения.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, такие как:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3-й класс), устанавливается по следующей шкале:

- подкласс 3.1– 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.2 – до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.3 – до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.4 – до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со [статьей 150](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со [статьей 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22:00 до 06:00 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.1.3. Выплаты сотрудникам учреждения за специфику работы в группе комбинированной направленности устанавливаются следующим работникам:

- в группе для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и реализующими адаптированные программы педагогическим работникам – не более 20 % должностного оклада, ставки заработной платы, прочим работникам – не более 15 % от должностного оклада, ставки заработной платы;

- специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов - не более 20 % от должностного оклада, ставки заработной платы.

Конкретный перечень работников учреждения, которым может устанавливаться выплата за специфику работы в группе, и конкретный размер этой выплаты определяется в локальном нормативном акте (положениями об оплате труда работников) учреждения в зависимости от объема и (или) степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

Выплаты специалистам логопедических пунктов - не более 20 % от базового оклада, ставки заработной платы.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными актами и настоящим Положением в процентах и (или) абсолютной величине, в пределах имеющихся средств на оплату труда работников учреждения.

4.2. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя) относятся:

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за общий трудовой стаж работы;
- премиальные выплаты;
- надбавка молодым работникам.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения на определенный период с указанием оснований, позволяющих оценить результативность выполненной работы. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются приказом по учреждению на определенный период с указанием оснований, позволяющих оценить результативность выполненной работы. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

К выплатам за качество выполняемых работ относится надбавка за наличие квалификационной категории, которая устанавливается работникам образования с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Педагогическим работникам выплата за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- первая квалификационная категория - не более 15 процентов от базового оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- высшая квалификационная категория - не более 30 процентов от базового оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- квалификационная категория «педагог-методист» или «педагог-наставник» - не более 45 процентов от базового оклада, должностного оклада, ставки заработной платы (при условии выполнения педагогом дополнительной работы, связанной с методической деятельностью или наставнической деятельностью, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в учреждении должности).

Выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

4.5. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.3. и 4.4. настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.6. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от базового оклада (должностного оклада), ставки в месяц в процентном отношении.

4.7. Настоящим Положением определен размер выплат за общий трудовой стаж:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет – не более 5%;
- при стаже работы от 3 лет до 8 лет – не более 10%;
- при стаже работы от 8 лет до 15 лет – не более 20%;

- при стаже работы свыше 15 лет – не более 30%.

Данные выплаты устанавливаются приказом по учреждению на определенный период времени. Размер выплаты устанавливается в абсолютной величине или в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

4.8. Стаж педагогической работы определяется в следующем порядке.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

Стаж педагогической работы, не подтвержденной записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности, дата выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в должности и учреждениях, определенных перечнем учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образовательных учреждений, согласно **приложению № 3** к Положению;

- время работы в отдельных учреждениях (организациях), а также время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, определенных порядком зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации, согласно **приложению № 4** к Положению.

4.9. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

4.10. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) и учитывают:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- участие в инновационной деятельности учреждения;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- виды работ, установленные локальными нормативными учреждения, с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки, за квартал – 75 процентов базового оклада (должностного

оклада), ставки, за год – 300 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год. Для работников учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с управлением образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, общий размер премии по итогам работы может быть увеличен.

4.11. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ. Особо важными и срочными работами считаются работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характер, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Для работников учреждения, за счет средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с управлением образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, допускается увеличение общего размера премий за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.12. Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением) устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.13. Надбавка молодым работникам.

Размер надбавки молодым работникам не должен превышать 20 % от базового оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Под молодыми работниками понимаются работники учреждения в возрасте до 35 лет (включительно).

Надбавка молодым работникам устанавливается на период до наступления основания для установления надбавки за общий трудовой стаж до достижения возраста 36 лет в зависимости от того, какое из указанных условий наступит раньше.

4.14 Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам, конкретные виды выплат стимулирующего характера из числа предусмотренных пунктом 4.2 настоящего Положения, размеры (фиксированные или предельные) приведены в **приложении № 2 к Положению**.

Предельный размер выплат по всем критериям (любому из них) с учетом надбавки за квалификационную категорию не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.15. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из:
- должностного оклада;

- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратком отношении к средней заработной плате воспитателей, старших воспитателей (основному персоналу учреждения).

Порядок исчисления заработной платы работников, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителей учреждений, а также определение размера коэффициента кратности в соответствии с объемными показателями и порядком отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей определяется согласно городскому положению от 01.07.2009 № 460-ВГД «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы работников, оплата труда которых осуществляется по отраслевым системам оплаты труда муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителей учреждений».

5.2. Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения не должен превышать 95% ежемесячного оклада начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

По истечении срока действия срочного трудового договора с руководителем учреждения и при заключении нового срочного трудового договора (в том числе с вновь принимаемым руководителем учреждения), а также при ежегодном пересмотре должностных окладов руководителей в январе текущего года при изменении размера максимального должностного оклада руководителя в случае увеличения (уменьшения) численности обучающихся (воспитанников) предельный размер должностного оклада, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом всех проводимых индексаций размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения (в том числе руководителя учреждения), проведенных после его установления.

5.3. Критерии и особенности определения размера максимального должностного оклада руководителя.

Размер максимального должностного оклада (в % от ежемесячного оклада начальника управления)	Численность обучающихся (воспитанников) (чел.) Списочный состав
1. Учреждения дошкольного образования	
95	- от 281 и более; - от 205 при наличии групп компенсирующей направленности в количестве от 50 % до 60 % от общего числа групп; - от 190 при наличии групп компенсирующей направленности в количестве свыше 60 % от общего числа групп
90	- от 191 до 280; - от 141 при наличии групп компенсирующей направленности в количестве от 50 % до 60 % от общего числа групп; - от 120 при наличии групп компенсирующей направленности в количестве свыше 60 % от общего числа групп
85	- от 101 до 190; - от 75 при наличии групп компенсирующей направленности в количестве от 50 % до 60 % от общего числа групп; - от 50 при наличии групп компенсирующей направленности в количестве свыше 60 % от общего числа групп
80	до 100

5.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения, которое не оказывает муниципальную услугу (за исключением вновь созданного учреждения), устанавливается в размере 80 процентов ежемесячного оклада начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

5.5. Размер максимального должностного оклада руководителя устанавливается (пересматривается) ежегодно в январе текущего года.

В случае увеличения максимального должностного оклада по сравнению с предыдущим периодом в трудовой договор руководителя учреждения вносится изменение в части увеличения размера должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

В случае уменьшения максимального должностного оклада по сравнению с предыдущим периодом в соответствии с Трудовым кодексом в трудовой договор руководителя учреждения вносится изменение не ранее чем через 2 месяца после официального уведомления.

Должностной оклад руководителя учреждения, завершившего процедуру реорганизации, устанавливается на дату завершения процедуры реорганизации учреждения.

5.6. При установлении максимального должностного оклада руководителя контингент обучающихся (воспитанников) учреждения определяется по списочному составу постоянно обучающихся (воспитанников) на 1 января;

5.7. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются:

- в учреждениях со штатной численностью от 300 единиц и более – на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

- в учреждениях со штатной численностью менее 300 единиц – на 15–30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей руководителя являются количество заместителей руководителя учреждения, распределение обязанностей между заместителями руководителя учреждения и сфера их деятельности, штатная численность работников учреждения, совмещение одновременно функций (выполнение работ) по нескольким направлениям, наличие обособленных подразделений, филиалов и другое.

При установлении должностных окладов заместителей руководителя учреждения их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Ответственным за соблюдение данного ограничения является работодатель.

5.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в соответствии с **разделом 3 настоящего Положения**.

5.10. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю учреждения, заместителям руководителя относятся:

1) выплаты за общий трудовой стаж.

Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается к должностному окладу в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет – не более 5%;

- при стаже работы от 3 до 8 лет – не более 10%;

- при стаже работы от 8 до 15 лет – не более 20%;

- при стаже работы свыше 15 лет – не более 30%.
- 2) надбавки за наличие зданий в учреждениях:
 - при наличии 2 зданий – 10 процентов должностного оклада;
 - при наличии 3 зданий – 15 процентов должностного оклада;
 - при наличии 4 зданий и более – 20 процентов должностного оклада;
- 3) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и о его размерах принимается персонально в отношении конкретного руководителя учреждения и утверждается приказом начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя учреждения и его размерах принимается руководителем учреждения.

Работодателю при определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу следует учитывать уровень профессиональной подготовленности руководителя учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания и другие факторы.

Конкретные критерии и особенности определения размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения определяются в соответствии с **приложением № 5 к Положению**.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, которое не оказывает муниципальную услугу, утверждается приказом начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области и определяется по следующим критериям:

При штатной численности работников	Персональный повышающий коэффициент
до 10	100 %
свыше 10	200 %

Персональный повышающий коэффициент является стимулирующей выплатой и не образует новый оклад.

Конкретные критерии и особенности определения размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя учреждения определяются в соответствии с **приложением № 6 к Положению**.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

При наличии двух и более критериев персонального повышающего коэффициента значения критериев суммируются, и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающим 350 процентов должностного оклада в месяц;

- 4) премиальные выплаты:
 - премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
 - премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - единовременная премия.

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов должностного оклада, за квартал – 75 процентов должностного оклада, за год – 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. Для руководителя учреждения за счет средств от приносящий доход деятельности по решению учредителя, согласованному с управлением экономики, управлением финансов администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, а также с заместителем главы городского округа

– город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения за счет средств от приносящий доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с управлением образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен.

Стимулирующие выплаты руководителю по итогам работы (за месяц, квартал, год) производятся с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с целевыми показателями, критериями оценки эффективности и результативности деятельности учреждения, утвержденными постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Для руководителей учреждений за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с управлением экономики, управлением финансов администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, а также с заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, допускается увеличение общего размера премий за выполнение особо важных и срочных работ.

Для заместителей руководителя учреждения за счет средств от приносящий доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с управлением образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, допускается увеличение общего размера премий за выполнение особо важных и срочных работ.

Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением) устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.11. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера в части премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, год) производятся на основании приказа начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными учредителем.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда учреждений.

5.12. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются нормативным правовым актом учреждения.

5.13. Руководители с разрешения работодателя могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками, но не более 9 часов в неделю (360 часов в год).

5.14. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный

заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

6.2. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

6.3. Экономия базовой части фонда оплаты труда направляется учреждением на выплаты стимулирующего характера.

6.4. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда.

6.5. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) может предоставляться единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в порядке и на условиях, определенных Положением об оплате труда, локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается один раз в год при использовании одной из частей оплачиваемого отпуска. При приеме на работу, назначении на должность, увольнении или в случае ухода или выхода из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается пропорционально отработанному в текущем году времени.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится по заявлению работника и на основании приказа руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Руководителю учреждения единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится на основании приказа начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области по его письменному заявлению.

Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодно оплачиваемого отпуска руководителю и ее конкретных размерах принимает работодатель.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодно оплачиваемого отпуска не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

6.6. При наличии экономии фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) может предоставляться материальная помощь в случае смерти близких родственников (супруга (супруги), детей, родителей); длительного лечения в стационаре (более месяца); проведения лечебных хирургических операций; необходимости дорогостоящего лечения; утраты (повреждения) имущества в

результате стихийных бедствий в порядке и на условиях, определенных Положением об оплате труда, локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Материальная помощь производится по заявлению работника и на основании приказа руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Материальная помощь руководителю учреждения производится на основании приказа начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области по его письменному заявлению.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает работодатель.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

6.7. Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

6.8. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы производятся в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Принято на общем собрании (конференции)

работников МДОУ д/с № 2

протокол от «_____» _____ 20__ г. № _____

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 2 «Калейдоскоп»
г. Волжского Волгоградской области»

Перечень квалификационных групп и базовые оклады

1. Профессиональная квалификационная группа
«Педагогические работники»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1-ый квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	15 613,00
2-ой квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	15 769,00
3-ий квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	15 927,00
4-ый квалификационный уровень	Старший воспитатель, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед	16 086,00

2. Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
5-ый квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	13 746,00

3. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1-ый квалификационный уровень	Делопроизводитель	8 629,00

4. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1-ый квалификационный уровень	Специалист по кадрам	11 461,00

5. Профессиональная квалификационная группа
«Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1-ый квалификационный уровень	Младший воспитатель	10 042,00

6. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1-ый квалификационный уровень	Дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8 550,00

Специалисты по должностям,
не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Наименование должности	Базовый оклад (ставка) (руб.)
Специалист в сфере закупок	8 550,00
Специалист по охране труда	11 063,00

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 2
«Калейдоскоп» г. Волжского
Волгоградской области»

Перечень критериев стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие
результаты работы и качество выполняемых работ

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

№	Наименование	%
1.1.	Организация и участие в инновационной деятельности, работе творческих групп	до 50
1.2.	Ведение опытной и экспериментальной работы	до 50
1.3.	Проведение кружковой (клубной) работы	до 50
1.4.	Разработка и реализация (в том числе совместных с педагогами) творческих, педагогических, социокультурных проектов, целевых программ, грантов	до 100
1.5.	Напряженность работы	до 100
1.6.	Оказание услуг педагогическими работниками психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям в рамках реализации регионального проекта «Поддержка семей, имеющих детей»	до 50
1.7.	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов (участие воспитанников в конкурсном движении). Организация педагогов для участия воспитанников в мероприятиях разного уровня	до 100
1.8.	Подготовка и проведение мероприятий в масштабах учреждения, города, области	до 100
1.9.	Применение в работе новых компьютерных программ, технологий (контроль, работа в интернет сообществах)	до 100

2. Выплаты за качество выполняемых работ:

№	Наименование	%
2.1.	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек и проведение оздоровительных мероприятий с часто болеющими детьми	до 50
2.2.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности	до 50
2.3.	Участие педагога (организация участия ДОУ, в том числе педагогов) в профессиональном конкурсном движении (не ниже городского уровня)	до 100
2.4.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	до 100
2.5.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	до 100
2.6.	Участие детей в тематических выставках ДОУ	до 100
2.7.	Организация досуговой, театрализованной деятельности	до 100
2.8.	Высокий профессионализм в работе	до 100

2.9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 100
2.10.	За создание и постоянное обновление среды ближайшего окружения (оформление и участие в тематических выставках, изготовление декораций и костюмов, организация и оформление предметно-развивающей среды)	до 50
2.11.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 30
2.12.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и пр.	до 100
2.13.	Систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности	до 100
2.14.	Учет внебюджетной деятельности, и систематизация бюджетного учета, результативность работы по привлечению внебюджетных средств	до 100
2.15.	Работа с родителями по своевременной оплате за содержание детей в учреждении	до 30
2.16.	Проведение генеральных уборок, качественная уборка помещений в соответствии с требованиями СанПиН	до 50
2.17.	Содержание прилегающей территории в соответствии с требованиями СанПиН	до 50
2.18.	Снижение (отсутствие) пропусков воспитанников (посещаемость)	до 100

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
№ 2 «Калейдоскоп»
г. Волжского Волгоградской области»

Перечень
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых
засчитывается в педагогический стаж работников
образовательных учреждений

N п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2	3
1.	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обслуживания населения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие учреждения, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-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), методисты, старшие методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по 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 физической культуре, 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, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой,

		учебно-консультационными 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, профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
2.	Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты
3.	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, строительством, снабжением, делопроизводством)
4.	Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств, занимающихся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве)	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
5.	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
6.	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги 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 отделениями, секторами

	предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	
7.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на следующих должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, учителей-логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 2 «Калейдоскоп» г.
Волжского Волгоградской области»

Порядок
зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных
учреждениях (организациях), а также времени обучения
в учреждениях высшего и среднего профессионального
образования и службы в вооруженных силах СССР
и Российской Федерации
(далее - Порядок)

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - из расчета один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1 Порядка;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физической культуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии,

черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин в общеобразовательных учреждениях (классах) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений) культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений), преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка), предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников образования.

6. 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 учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

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

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

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с 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 инструкции 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 № 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 2
«Калейдоскоп» г. Волжского
Волгоградской области»

Перечень
критериев установления и размеры персонального повышающего коэффициента
к должностным окладам руководителя

Наименование критерия	Показатели	Размер повышающего коэффициента к окладу
Уровень профессиональной подготовки руководителя	оценка профессионализма и результативности (наличие грамот управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, Волжской городской Думы Волгоградской области, областного уровня)	до 30%
	участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов	до 30%
Сложность и важность выполняемой работы	участие в разработке проектов нормативных правовых актов	до 30%
	разработка, организация, проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж муниципальной системы образования	до 100%
	выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 30%
	организация на базе учреждения работы экспериментальной площадки, ресурсного центра, центра по работе в государственных информационных системах, реализация инновационных проектов	до 50%
	наличие работников, являющихся руководителями городских методических объединений	до 30% за каждого работника
	наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: - бассейна; - автогородка; - автобуса	до 30% до 30% до 30%
	наличие специализированных групп, классов, учащихся (воспитанников), для которых реализуются адаптированные программы	до 50%
	наличие в учреждении службы ранней	до 50%

	помощи	
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	системный подход к планированию и анализу деятельности	до 20%
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) деятельности учреждения	до 30%
	качественное ведение документации, отчетных и аналитических материалов	до 30%
	обеспечение сохранности имущества учреждения, высокое качество подготовки к новому учебному году	до 50%
	личная ответственность и исполнительская дисциплина	до 50%
	создание в учреждении бесконфликтной, деловой и творческой обстановки, развитие активности и инициативы работников	до 50%
Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации задач управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области	наличие звания, ученой степени: - кандидат наук, звание «Заслуженный»; - «Народный»; - доктор наук	8% 15%
	стимулирование молодых руководителей со стажем работы в должности менее 3 лет	до 50%
	наличие публикаций в печатных изданиях: - авторских; - работников учреждения	50% за каждую публикацию 20% за каждую публикацию

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 2
«Калейдоскоп» г. Волжского
Волгоградской области»

Перечень
критериев установления и размеры персонального повышающего коэффициента
к должностному окладу заместителя руководителя

Наименование критерия	Размер повышающего коэффициента к окладу
1. Отсутствие замечаний по итогам инвентаризации имущества, других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения, внутреннего контроля	до 20%
2. Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной и антитеррористической безопасности. Создание безопасных условий в здании и на территории учреждения	до 50%
3. Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования	до 30%
4. Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния здания и территории учреждения	до 30%
5. Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности. Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	до 20%
6. Эффективность работы с коммунальными службами, организациями в рамках договорных отношений. Контроль за своевременным заключением и исполнением условий договоров	до 20%
7. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 30%
8. Своевременная подготовка документов для постановки на учет материальных ценностей, приобретенных учреждением за счет бюджетных и внебюджетных средств. Своевременная подготовка документов на списывание движимого имущества	до 20%