

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №14 Советского района Волгограда»
(МОУ Детский сад №14)

УТВЕРЖДЕНО

Педагогическим советом

(Протокол от 29.12.2018 № 2)

Заведующий

29.12.2018

УТВЕРЖДАЮ

И.А. Тимохина



Положение
Об оплате труда работников

29.12.2018.

№ 6

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №14 Советского района Волгограда» (далее - Положение) разработано в соответствии со ст.129, 135, 143, 144, Трудового кодекса Российской Федерации, со статьей 5 Закона Волгоградской области от 06 марта 2009 года №1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», Постановлением администрации Волгограда от 19.09.2018 №1291 «Об утверждении Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных МОУ, отнесенным к категории молодых специалистов», Постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018г. №1832 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных МОУ Волгограда». Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 года, протокол №12, с учетом мнения представительного органа работников.

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №14 Советского района Волгограда» (далее – МОУ, образовательное учреждение), и устанавливает:

- размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников МОУ по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры окладов по должностям, не включенным в ПКГ;
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам;
- особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников МОУ, порядок исчисления им заработной платы;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя дошкольного учреждения;

- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников МОУ устанавливается в целях:

- реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Волгограда;
- повышения эффективности и качества педагогического труда;
- повышения уровня реального содержания заработной платы работников МОУ;
- повышения мотивации педагогических работников и заведующего МОУ к качественному результату труда;
- повышения кадровой обеспеченности МОУ, в том числе путем создания условий для привлечения высококвалифицированных специалистов.

1.4. Фонд оплаты труда работников МОУ формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств или объема субсидий, предоставляемых из бюджета, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Месячная заработная плата работника МОУ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работников МОУ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника МОУ предельными размерами не ограничивается.

1.8. Система оплаты труда МОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МОУ, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников МОУ.

1.9. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы, порядок установления повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МОУ определяются МОУ самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и утверждаются настоящим Положением и локальными нормативными актами МОУ.

2. Порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения.

2.1. Основные условия оплаты труда работников МОУ.

2.1.1. Система оплаты труда работников МОУ включает в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников МОУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников МОУ.

2.1.3. Дифференциация типовых профессий рабочих и должностей служащих, включаемых в штатное расписание МОУ по квалификационным уровням ПКГ и не включенных в ПКГ, осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности. Указанные должности и профессии должны соответствовать уставным целям МОУ и содержаться в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.2. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ работников МОУ, занимающих должности служащих и осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ согласно Приложению 1 к Положению.

Размеры окладов, должностных окладов работников МОУ, не включенные в ПКГ, устанавливаются согласно Приложению 2 к Положению.

По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы и повышающие коэффициенты к ним и оплата труда рассчитываться за 1 нормо-час:

№ п/п	Наименование должностей, профессий	Повышающий коэффициент к часовым ставкам
1	2	3
1.	Уборщик служебных помещений	0,2
2.	Дворник	0,2

Месячная заработная плата работников по рекомендуемому перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

2.3. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работникам МОУ устанавливаются заведующим МОУ по квалификационным уровням ПКГ и не включенным в ПКГ, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников образовательного учреждения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом профессиональных стандартов, сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы определяются путем суммирования размера минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и не включенного в ПКГ и размеров повышения минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы по каждому повышающему коэффициенту, а также размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам.

Размер повышения оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального

оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и не включенного в ПКГ на величину повышающего коэффициента.

2.4. Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

2.5. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МОУ.

2.6. Заведующий МОУ:

- проверяет документы, подтверждающие присвоение (подтверждение) квалификационной категории, а так же документы об образовании, общем стаже работы и стаже педагогической работы работников МОУ;
- ежегодно составляет и утверждает на работников МОУ, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки педагогических работников МОУ, в случаях, предусмотренных подпунктом 2.7.6 настоящего раздела, вносит соответствующие изменения в тарификационные списки педагогических работников МОУ.

2.7. Порядок определения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников МОУ, отнесенных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» к ПКГ должностей работников образования.

2.7.1. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ работников МОУ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее - работники образования), с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации согласно Приложению 1 к Положению.

2.7.2. Размер оплаты труда работников МОУ 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 учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников МОУ на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период отмены образовательного процесса по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда;
- других условий оплаты труда, установленных действующими нормативными правовыми актами.

2.7.3. К окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ работникам МОУ устанавливаются повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в группе.

2.7.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам МОУ 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.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория - 0,30 от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- первая квалификационная категория - 0,15 от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию увеличивается на 0,1 от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по следующим категориям работников:

- имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;
- имеющим другие почетные звания – «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», при условии соответствия почетного звания профилю занимаемой должности, а педагогических работников - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности.

2.7.5. Повышающий коэффициент за специфику группы устанавливается работникам МОУ «Детского сада №14»:

учителям-логопедам логопедических пунктов – 0,20 от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.7.6. Изменение размера повышающих коэффициентов, установленных работникам МОУ, производится со дня присвоения квалификационной категории.

2.8. К окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ добавляется ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей пропорционально объему выполняемых работ.

2.9. Особенности установления объема учебной нагрузки и оплаты труда педагогическим работникам, порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.9.1. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников».

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

2.9.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

2.9.4. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного

процесса по указанным выше причинам.

2.9.5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

2.9.6. Оплата труда лиц, замещающих уходящих в отпуск заведующего МОУ, медицинских сестер, воспитателей, помощников воспитателей, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы.

2.10. Порядок определения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников МОУ, отнесенных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» к ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала и врачей.

2.10.1. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников МОУ, отнесенных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» к ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала и врачей (далее - медицинские работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации согласно Приложению 1 к Положению.

2.10.2. Размер оплаты труда медицинских работников МОУ определяется с учетом следующих условий;

- показатели квалификации (наличие квалификационной категории);
- продолжительность рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы);
- другие условия оплаты труда, установленные действующими нормативными правовыми актами.

2.10.3. К окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ медицинским работникам МОУ устанавливаются повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в группе.

2.10.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается медицинским работникам МОУ в целях стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и

компетентности.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория - 0,30 от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- первая квалификационная категория - 0,15 от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- вторая квалификационная категория - не более 0,05 от минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы.

2.10.5. Изменение размера повышающих коэффициентов, установленных медицинским работникам МОУ, производится со дня присвоения квалификационной категории.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников МОУ.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работников МОУ пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки.

3.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам МОУ, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.4. Выплаты работникам МОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются:

- за работы с вредными и (или) опасными условиями труда - не более 12% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - не более 24% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Указанная выплата устанавливается работникам МОУ на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплата не производится.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.6. Размер повышения оплаты труда: за работу в ночное - время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника МОУ без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику МОУ производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с

учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей), а также работа, осуществляемая по инициативе заведующего МОУ за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с требованиями статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работы в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии с требованиями статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат за дополнительный объем работ, обязанностей.

3.9.1. В перечень видов дополнительных выплат включается оплата за выполнение дополнительного объема работ, обязанностей, возложенных на работников МОУ и не входящих в круг их должностных обязанностей.

Размеры и условия осуществления выплат за дополнительный объем работ, обязанностей устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников МОУ.

Размер выплат за дополнительный объем работ устанавливается:

№ п/п	за дополнительный объем работ, не входящих в должностные обязанности	% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
1.		

3.10. Размер выплат компенсационного характера работникам МОУ устанавливается заведующим МОУ по согласованию с профсоюзным комитетом на основании настоящего Положения и оформляется приказом заведующего. Данные выплаты могут устанавливаться как в процентном отношении так и в абсолютном значении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

3.11. Компенсационные выплаты могут быть отменены в случае:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;
- письменного отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительное отсутствие работника по болезни;
- ухудшение качества работы или невыполнение работником возложенных на него обязанностей;
- по другим причинам, признанным существенными для принятия решения об отмене компенсационных выплат.

Решение об отмене компенсационных выплат принимает заведующий МОУ и оформляет приказом по согласованию с профсоюзным комитетом МОУ.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, положениями о

премировании, локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников образовательного учреждения.

4.2. В МОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество, выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. В целях стимулирования работников МОУ к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу в фонде оплаты труда МОУ за счет бюджетных средств предусматриваются средства в размере 30% фонда оплаты труда МОУ.

Конкретный размер фонда оплаты труда, направляемый на стимулирующие выплаты, определяется настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников МОУ.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам МОУ за:

№ п/п	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
1.	интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ	*****
2.	за особый режим работы	*****
3.	непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ	*****
4.	организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МОУ среди населения	*****
5.	результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм)	*****
6.	внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс	*****
7.	оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач:	

7.1		
-----	-------	-------

4.5. Выплаты устанавливаются приказом заведующего МОУ 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, должностному окладу, ставке заработной платы. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничивается.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику МОУ в соответствии с настоящим Положением.

4.7. К выплатам за качество выполняемых работ относятся надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, руководителям, их заместителям:

- за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук - 7000 рублей.

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

4.9. Надбавки за качество устанавливаются прочим работникам МОУ приказом заведующего:

№ п/п	выплаты за качество	% от оклада (ставки зарплатной платы)
1.		

4.10. В рамках выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с показателями эффективности деятельности (портфолио педагога), на начало учебного года согласно приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 18.08.2014г. №482 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования», в соответствии с установленными критериями, согласно приложения 3 к настоящему Положению.

4.11. Выплаты устанавливаются приказом заведующего МОУ на определенный период с указанием оснований. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

4.12. К выплатам за стаж работы относятся:

- надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам;
- надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам образовательных учреждений.

4.13. Размеры надбавок за педагогический стаж, устанавливаемых педагогическим работникам:

- при стаже работы от 2 лет до 5 лет – 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы от 10 лет до 20 лет - 15% от оклада, должностного оклада, ставки

заработной платы;

- при стаже работы свыше 20 лет - 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Стаж педагогической работы определяется в следующем порядке.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный 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, 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.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в должностях и учреждениях, определенных перечнем учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образовательных учреждений, согласно приложению 4 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, в соответствии с приложением 4 к Положению об оплате труда работников муниципальных МОУ Волгограда, утвержденному постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018г. №1832;

- Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию при условии, если этим периодом, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала педагогическая деятельность.

- Инструктору по физической культуре, методисту, педагогу дополнительного образования, музыкальному руководителю в стаж педагогической работы также засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальностям (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении.

- Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы.

- Время работы в должностях помощника 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.

- Работникам учреждения время педагогической работы в образовательном учреждении, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких учреждениях) 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 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 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.

4.14.1. Размеры надбавок за стаж работы, устанавливаемых прочим работникам МОУ:

- при трудовом стаже от 2 лет до 5 лет - 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- при трудовом стаже от 5 лет до 10 лет - 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- при трудовом стаже от 10 лет до 20 лет - 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- при трудовом стаже свыше 20 лет - 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам МОУ, определяется следующим образом.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

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.

В случае утраты документов о стаже 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.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

4.15. 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 - 30 % оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда - 30 % оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью МОУ - 30 % оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период - 30 %

оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- участие в инновационной деятельности МОУ – 20 % оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МОУ – 20 % оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

В рамках премиальных выплат по итогам работы могут быть произведены премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, которые выплачиваются работникам МОУ единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными 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 характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Размер премий устанавливается приказом заведующего МОУ как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу. Размер премий по итогам работы не ограничен.

Премирование работников МОУ осуществляется в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых МОУ на оплату труда работников МОУ.

4.16. Установление надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера работников МОУ производится на основе настоящего Положения, согласованного с представительным органом работников МОУ. Показатели эффективности труда для работников МОУ определяются на учебный год.

5. Условия оплаты труда заведующего.

5.1. Заработная плата заведующего МОУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда заведующего МОУ устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключенным с Советским территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда (далее - Работодатель).

5.3. Размер должностного оклада заведующего МОУ определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательного учреждения в соответствии с приложением 5 Положения.

Должностной оклад заведующего МОУ устанавливается работодателем в соответствии с порядком установления должностного оклада заведующего МОУ, утвержденным главным распорядителем бюджетных средств Волгограда, в ведении которого находится образовательное учреждение.

Размер должностного оклада заведующего МОУ устанавливается на основании критериев, устанавливаемых приказом департамента по образованию администрации Волгограда «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений Волгограда, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям от 06.06.2014г. №382 (приложение 6) с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

5.4. Заведующему МОУ устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 2 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, утвержденному постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018г. №1832.

5.5. Размер премии заведующему МОУ устанавливает работодатель по результатам оценки деятельности образовательного учреждения и на основании локального нормативного акта о премировании руководителей образовательных учреждений, утверждаемого учредителем образовательных учреждений.

Премирование заведующего МОУ осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости, достижения установленных целевых показателей работы образовательного учреждения за счет и в пределах части фонда оплаты труда по категории работников, к которой относятся руководители.

5.6. Среднемесячная заработная плата заведующего МОУ формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не должна превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего МОУ формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующего МОУ (без учета заработной платы заведующего), установленный администрацией Волгограда.

6. Порядок начисления и выплаты надбавки молодым специалистам.

6.1. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 30 лет, получившие педагогическое образование и заключившие трудовой договор с МОУ в течение 1 года со дня выдачи документа о получении высшего профессионального или среднего профессионального образования.

6.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы на период (срок) три года со дня заключения трудового договора в размере согласно приложению 7 настоящего Положения. В указанный период не включается срок прохождения военной службы по призыву, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком.

Статус молодого специалиста сохраняется за ним в случае перевода работника на другую педагогическую должность в данном учреждении или в другое муниципальное образовательное учреждение Волгограда на педагогическую должность.

6.3. Надбавка молодым специалистам устанавливается приказом заведующего и выплачивается по основному месту работы ежемесячно в пределах фонда оплаты труда пропорционально объему выполняемых работ (но не более одной ставки) за фактически отработанное время (выполняемый объем работ).

6.4. Надбавка не выплачивается молодому специалисту в период его нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7. Другие вопросы оплаты труда.

7.1. Работникам МОУ может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет, при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением) на основании личного заявления работника МОУ в соответствии с коллективным договором и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников МОУ в пределах средств фонда оплаты труда.

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №14 Советского
района Волгограда»
от «29» декабря 2018г.

**Размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
по профессиональным квалификационным группам работников МОУ**

№	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы (руб.)
1.	2	3
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:	
1.1.	1 квалификационный уровень: помощник воспитателя	6272
3.	ПКГ должностей педагогических работников:	
3.1.	1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре	10856
3.3.	3 квалификационный уровень: воспитатель, методист	11230
3.4.	4 квалификационный уровень: учитель-логопед, старший воспитатель	11605
5.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
5.1.	1 квалификационный уровень: делопроизводитель	6272
6.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
6.2.	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	7863
7.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
7.1.	1 квалификационный уровень: инженер-энергетик	8331

9.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	Размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы (руб.)
9.1.	1 квалификационный уровень: кастелянша, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания, сторож, дворник, кастелянша, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания сезонный, уборщик служебных помещений	5808
11.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
11.5	5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	10350

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №14 Советского
района Волгограда»
от «29» декабря 2016г.

**Размеры должностных окладов заработной платы, не включенные
в профессиональные квалификационные группы работников МОУ**

№	Наименование должности	Размер оклада должностного оклада (руб.)
1	2	3
1.	Специалист по закупкам, контрактный управляющий	8331
2.	Специалист по охране труда	8331

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №14 Советского
района Волгограда»
от «29» декабря 2018г.

**Примерные показатели
эффективности деятельности
педагогических работников МОУ Детского сада №14
для выплат стимулирующего характера
(расчет за отчетный период с 01 сентября предыдущего года
по 31 августа текущего года)**

№	Направления стимулирова ния	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентно сти, эффективнос ти деятельности педагогическ ого работника			Форма отчетности
1	2	3	4	5			6
1.	Ведение образовательн ого процесса	Подготовка к организации образовательной деятельности вызывает необходимость иметь высокую компетентность, постоянный поиск новой информации, что значительно превосходит традиционную подготовку к занятию. Глубокое знание дошкольной педагогике, основных методик воспитания и обучения детей дошкольного возраста с применением на	1. Динамика достижений по образовательным областям (социально- коммуникативное, познавательное, речевое художественно- эстетическое, физическое развитие) основной общеобразовательн ой программы дошкольного образования, реализуемой педагогом	0	1	2	Таблица сравнения результатов диагностики воспитаннико в (начало и конец года): 0 баллов – отрицательна я динамика; 1 балл – без видимых изменений; 2 балла – выраженная положительн ая динамика
			2. Создание условий для организации образовательного процесса детей с	0	1	2	Справка педагога на основе педагогическ ой

Направления структурирова ния	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентно сти, эффективнос ти деятельности педагогическ ого работника			Форма отчетности
	практике. Использование различных методов, способствующих осмыслению понятий детьми, поощряющих творчество, самостоятельность, сотрудничество (взаимодействие). Использование различных видов деятельности и материалов, которые соответствуют уровню развития детей. Использование средств диагностики	ограниченными возможностями здоровья (далее – дети с ОВЗ) 3. Отсутствие обоснованных жалоб от родителей (законных представителей) по причине недовольства качеством предоставляемых педагогом образовательных услуг	0	1	2	диагностики развития детей с ОВЗ с приложением копий справок МСЭ об установлении инвалидности у воспитанников в или выписки из заключений психолого-медико-педагогической комиссии (далее – ПМПК) Справка заведующего
Использование информационно-коммуникацион ных технологий (далее – ИКТ)	Подготовка к организации образовательной деятельности вызывает необходимость иметь высокую информационно-	1. Использование ИКТ в непосредственно образовательной деятельности	0	1	2	Справка старшего воспитателя, перечень конспектов занятий с презентациям

Направления специализации	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентно сти, эффективно сти деятельности педагогическ ого работника			Форма отчетности
в рамках профессионал ной деятельности	коммуникационну ю компетентность, постоянный поиск новой информации, а также владение различными компьютерными программами, позволяющими не только добывать информацию, но и оформлять ее в форме презентации, вести планирование	1. Использование компьютерных программ при ведении документации.	0	1	2	(приложение на диске) Грамоты и сертификаты участия в конкурсах по данному направлению
		2. Использование компьютерных программ при ведении документации.	0	1	2	Справка старшего воспитателя
		3. Работа в составе творческой группы по поддержке информационных ресурсов (сайта) МОУ	0	1	2	Справка, приказ МОУ о творческой группе, скрин-шот страницы и др.
Организация воспитательно й работы	Признание за детьми права выбора (деятельности, партнера). Создание возможности для его осуществления. Моделирование отношения сочувствия и позитивных способов общения с акцентом на разрешение проблем и конфликтов. Проявление уважения к мыслям	1. Организация и ведение кружковой работы с воспитанниками группы (платные образовательные услуги не учитываются)	0	1	2	Выписка из приказа, список детей
		2. Организация кружковой работы с неорганизованными детьми	0	1	2	Выписка из приказа, список детей
		3. Наличие воспитанников - участников творческих конкурсов,	0	1	2	Грамоты, приказы, фотодокумен ты, подтверждаю

Направления стимулирова ния	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентно сти, эффективно сти деятельности педагогическ ого работника			Форма отчетности
	и суждениям каждого ребенка	выставок, фестивалей и т.д. - районного и городского уровня. 3 и более участников - 2 балла				щие участие
		4. Наличие воспитанников - участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей и т.д. - регионального и всероссийского уровней 2 и более участников-2 балла	0	1	2	Грамоты, приказы, фотодокумен ты, подтверждаю щие участие.
		5. Организация деятельности воспитанников в социально ориентированных проектах, в социально значимых общественных акциях	0	1	2	Справка, фотоотчет, благодарстве нные письма
Установление контактов с родителями законными представителя ми	Данная компетентность позволит воспитателю привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному	1. Активное участие родителей (законных представителей) в проектной деятельности, социально- значимых акциях, конкурсах, праздниках МОУ	0	1	2	Справка, фотоотчет, перечень проектов со списком участников- родителей

Направления стимулирова ния	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентно сти, эффективнос ти деятельности педагогическ ого работника			Форма отчетности
	формированию критериев качества образования, конкретизировать социальный заказ, сделать инвестиционно привлекательным МОУ	2. Работа с неблагополучными семьями	0	1	2	Социальный паспорт группы, справка
		3. Наличие системы работы с одаренными детьми (не менее 5-ти детей, результативно участвующих в различных конкурсах)	0	1	2	Диагностика, план работы, дипломы, грамоты об участии в конкурсах
		4. Наличие системы работы с родителями (законными представителями) неорганизованных детей	0	1	2	Приказ МОУ, справка, выписка из журнала регистрации обращений родителей (законных представител ей)
		5. Организация информационно- коммуникационной работы с родителями	0	1	2	Справка, ведение документаци и по направлению (план, протоколы родительских собраний, страничка сайта, стенды, журналы и др.) 0 баллов - обновление

Направления стимулирова ния	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентно сти, эффективно сти деятельности педагогическ ого работника			Форма отчетности
						публичной информации 1 раз в год, 1 балл – 3 раза в год, 2 балла - ежемесячно
Выстраивание индивидуальн ных педагогическ их маршрута педагогическо	Организация собственной педагогической деятельности, ориентированной на индивидуальные особенности ребенка. Владение средствами диагностики индивидуальных особенностей ребенка и особенностей группы. Определение индивидуальных целей на краткосрочную и долгосрочную перспективу	1. Выявление индивидуальных возможностей и особенностей воспитанников	0	1	2	Сводная информация по результатам диагностики
		2. Реализация индивидуального дифференцированн ого подхода к обучению воспитанников.	0	1	2	Справка старшего воспитателя
		3. Активное применение технологий индивидуального и группового обучения	0	1	2	Справка педагога
Разработка и реализация авторских педагогическ их программ	Данная компетентность помогает расширить содержание образования в конкретной области знаний, реализовать творческий потенциал и развить интерес	1. Наличие персонально разработанных авторских программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в Волгоградской области порядке	0	1	2	Копия рецензии, экспертное заключение
		2. Использован	0	1	2	Справка

	Направления деятельности	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника			Форма отчетности
		воспитанников к определенному виду деятельности	ие авторских программ в образовательном процессе				педагога – автора программы
			3. Презентация авторских программ родителям (законным представителям), педагогическому сообществу	0	1	2	Программа, буклет: (1 балл – презентация авторской программы внутри МОУ; 2 балла – презентация авторской программы в других МОУ, на городском научно-методическом совете, конференции, через СМИ)
7.	Владение современными образовательными технологиями	Позволяет осуществить компетентностный подход в образовании. Способствует развитию обобщенных способов деятельности воспитанников, позволяющих им свободно ориентироваться в различных жизненных ситуациях	1. Использование в образовательном процессе инновационных педагогических технологий	0	1	2	Карта социально-педагогических инициатив МОУ
			2. Эффективное и творческое применение в образовательном процессе инновационных педагогических технологий (развивающих игр, проектных	0	1	2	Методические разработки, грамоты, дипломы, программы районных, городских МО, мастер-классов, справка

№ п/п	Направления стимулирова ния	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентно сти, эффективнос ти деятельности педагогическ ого работника			Форма отчетности
			технологий и др.)	0	1	2	педагога, заверенная старшим воспитателем
8.	Профессионал но- личностное совершенство вание	Обеспечивает постоянный рост и творческий подход в педагогической деятельности. Предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность к постоянному саморазвитию	1. Личное участие в муниципальных (районных, городских), региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2	Дипломы, грамоты (1 балл - участник конкурса, 2 балла – призер конкурса)
			2. Руководство методическими объединениями	0	1	2	Выписка из приказа (1 балл – руководство МО внутри МОУ, 2 балла - руководство районным МО)
			3. Участие в работе методических объединений, научно- методических советов района, города, области	0	1	2	Буклет с выступлени ем, программа
			4. Участие в работе экспертных групп	0	1	2	Выписка из приказа
			5. Участие в различных профессиональных ассоциациях (объединениях, союзах)	0	1	2	Справка

№ п/п	Направления стимулирова ния	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентно сти, эффективнос ти деятельности педагогическ ого работника			Форма отчетности
			6. Участие в конкурсах профессионального мастерства	0	1	2	Грамоты, дипломы (1 балл – призер конкурса в МОУ, 2 балла – призер районного, городского и др. конкурса)
			7. Участие в работе региональных, федеральных пилотных, экспериментальных площадок	0	1	2	Приказ, справка о личном вкладе в опытно-экспериментальную работу
			8. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях;	0	1	2	Буклеты, программы, публикации в специализированных педагогических изданиях (1 балл – выступления на районном, городском уровнях, 2 балла – выступления на региональном, всероссийском уровнях)
			9. Демонстрация своих достижений через систему	0	1	2	Справка, заверенная старшим

№ п/п	Направления стимулирова ния	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентно сти, эффективнос ти деятельности педагогическ ого работника			Форма отчетности
			открытых занятий, мастер-классов, творческих лабораторий и т.д.				воспитателем , буклеты
			10. Участие воспитателя в реализации приоритетных проектов, определяемых коллективом МОУ Детского сада № 2	0	1	2	Выписка из протокола педагогическ ого совета о выступлении педагога, вкладе в реализацию годовых задач МОУ
			11. Повышение квалификации	0	1	2	Сертификат (1 балл- не менее 36 часов по накопительно й системе, 2 балла – более 36 часов)
			12. Наличие отраслевых наград <i>Показатель не ограничен отчетным периодом</i>	0	1	2	Копия Почетной грамоты МО РФ, удостоверени я на Нагрудный знак
			13. Наличие муниципальных наград, грамот, писем, благодарностей. <i>Показатель ограничен отчетным периодом</i>	0	1	2	Копии грамот, благодарстве нных писем

№ п/п	Направления стимулирова ния	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентно сти, эффективнос ти деятельности педагогическ ого работника			Форма отчетности
			14. Участие в социально значимых мероприятиях города, ДОУ	0	1	2	Справка педагога, заверенная администрац ией МОУ,
			15. Наставничество (осуществление педагогической помощи педагогам с опытом работы до 3 лет, работа со студентами в период подготовки)	0	1	2	Приказ МОУ
9.	Креативная компетентност ь педагога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько воспитатель отличается способностью к поиску и внедрению в практику новых педагогических идей, новых способов решения педагогических задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации. Проявление компетентности в обобщении и	1. Работа над собственным педагогическим исследованием	0	1	2	Справка из магистратуры аспирантуры вуза
			2. Наличие собственных технологических "находок", авторских методических, дидактических разработок, пособий, рекомендаций, имеющих рецензию	0	1	2	Копия рецензии
			3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	0	1	2	Буклеты, программы выступлений по своему ИПО
			4. Участие в реализации	0	1	2	Диплом, постановлени

№ п/п	Направления стимулирова ния	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентно сти, эффективнос ти деятельности педагогическ ого работника			Форма отчетности
		распространении педагогического опыта	конкурсных отборов для получения премий администрации Волгограда, Губернатора Волгоградской области, муниципальных, региональных грантовых программ, направленных на повышение эффективности образовательного процесса				е, благодарстве нные письма, приказ, сертификат участия (1 балл – участие, 2 балла – призовые места)
10.	Организация здоровьесбере гающих условий образовательн ого процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества образования - создание условий для сохранения здоровья всех участников образовательного процесса	1. Выполнение плана посещаемости	0	1	2	Справка в динамике в сравнении с предыдущим годом, заверенная медицинским работником МОУ
			2. Динамика снижения заболеваемости одним ребенком (дней пропущено по болезни)	0	1	2	Справка, заверенная медицинским работником МОУ
			3. Использование системы здоровьесбережени я в образовательном процессе	0	1	2	Справка педагога, фототчет
			4. Строгое выполнение	0	1	2	Справка мед. работника

№ п/п	Направления стимулирова ния	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентно сти, эффективнос ти деятельности педагогическ ого работника			Форма отчетности
			инструкции по охране жизни и здоровья детей. Отсутствие травм у воспитанников.				
11.	Создание предметно- пространствен ной среды	Данная компетентность позволяет обеспечить организацию детских сообществ и стимулирование процессов саморегулирования детей, предоставляя им материалы, время и место для выбора и планирования их собственных занятий	1. Соответствие предметно- пространственной развивающей среды реализуемой образовательной программе, требованиям ФГОС	0	1	2	Справка воспитателя, фотодокумен ты (1 балл - соответствие, 2 балла - имеются авторское решение по преобразован ию предметно- развивающей среды)
			2. Участие в смотре, конкурсах по организации предметно- развивающей среды	0	1	2	Дипломы, грамоты (1 балл – участие в ежегодных смотре МОУ, 2 балла- участие в муниципальн ых, региональны х, всероссийски х конкурсах)
			3. Участие в подготовке группы к началу учебного года, участка группы,	0	1	2	(1 балл- без замечаний по итогам смотре, 2 балла –

№ п/п	Направления стимулирова ния	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентно сти, эффективнос ти деятельности педагогическ ого работника			Форма отчетности
			использование элементов ландшафтного дизайна				отмечены авторские находки)

Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №14 Советского
района Волгограда»
от «29» декабря 2018г.

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

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышение 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 машинках 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 предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделениями, секторами
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

Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №14 Советского
района Волгограда»
от «29» декабря 2018г.

**Объемные показатели, характеризующие масштаб руководства
муниципальных образовательных учреждений по оплате труда
руководителя МОУ по сумме баллов.**

№ п/п	Показатель	Условия	Количес- тво баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных образовательных учреждениях	За группу	10
3.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
4.	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника	1
		Дополнительно за каждого работника, имеющего квалификационную категорию: первую высшую	0,5 1
5.	Группы продленного дня	Наличие групп продленного дня	20
6.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10
		За наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	30
7.	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, общежитий и других структурных подразделений	За каждое указанное структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих) до 100 человек	20
		От 100 до 200 человек	30

		Свыше 200 человек	50
8.	Наличие в образовательных учреждениях обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	15
11.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
12.	Наличие на балансе образовательного учреждения: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники	За каждую единицу	до 3, но не более 20 всего
	Учебных кораблей, катеров, самолетов, и другой учебной техники	За каждую единицу	20
13.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и других)	За каждый объект, находящийся на балансе образовательных учреждений	30
		В других случаях	15
14.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5га или при орошаемом земледелии – 0,25га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	50
15.	Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	20
16.	Наличие в общеобразовательных учреждениях обучающихся (воспитанников), посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованными этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
17.	Наличие в образовательном учреждении (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

	учреждений (групп) компенсирующего вида)		
18.	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности:		
	спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждую группу	5
	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося	0,5
	групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося	4,5
19.	Наличие в дошкольном образовательном учреждении групп компенсирующей или оздоровительной направленности.	за каждую группу	5

Приложение 6
к Положению
об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №14 Советского
района Волгограда»
от «29» декабря 2018г.

№ п/п	Показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии эффективности деятельности руководителя	%	Форма отчетности
I. Основная деятельность				
1	Выполнение муниципального задания на оказание услуг МДОУ	сохранение контингента воспитанников: нормативная наполняемость соблюдена 100% и выше; от 97%-99% меньше 97% увеличение уровня посещаемости МДОУ снижение уровня посещаемости отсутствие объективных жалоб на качество предоставляемых услуг: наличие жалоб	5 3 -3 3 -1 1 -1	справка МОУ Детского сада №14, согласование ведущим специалистом Советского ТУ ДОАВ отчет 85-к, справка МОУ Детского сада №14, согласование ведущим специалистом Советского ТУ ДОАВ справка МОУ Детского сада №14, согласование ведущим специалистом Советского ТУ ДОАВ
2	Соответствие деятельности МДОУ требованиям законодательства в сфере образования	отсутствие предписаний надзорных органов наличие	3 0	справка МОУ Детского сада №14, согласование ведущим специалистом Советского ТУ ДОАВ
3	Функционирование коллегиальных органов управления (совет, управляющий совет, попечительский совет и др.)	наличие иных органов самоуправления в форме юридического лица наличие иных органов самоуправления	3 1	справка МОУ Детского сада №14, копия ОГРН и ИНН
4	Создание условий для увеличения охвата детей дошкольным образованием: организация вариативных форм	наличие 2-х и более групп кратковременного пребывания, их наполняемость не ниже	8	отчет 85-к, справка МОУ Детского сада №14, согласование ведущим специалистом

№ п/п	Показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии эффективности деятельности руководителя	%	Форма отчетности
	предоставления дошкольного образования	нормативной наличие 1-й группы кратковременного пребывания отсутствие групп кратковременного пребывания	6 0	Советского ТУ ДОАВ
5	Реализация мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся, снижению заболеваемости	снижение случаев заболеваний ОРВИ (на 1000) рост случаев уменьшение дней, пропущенных по болезни 1 ребёнком отсутствие положительной динамики	3 0 3 0	отчет 85-к, справка МОУ Детского сада №14, согласование ведущим специалистом Советского ТУ ДОАВ
6	Обеспечение санитарно- гигиенических условий для присмотра и ухода, требований комплексной безопасности МДОУ, отсутствие случаев травматизма	отсутствие случаев травматизма, отравлений, ОКИ по вине МДОУ наличие случаев	5 0	отчет 85-к, справка МОУ Детского сада №14, согласование ведущим специалистом Советского ТУ ДОАВ, представление ТУ Роспотребнадзора
7	Организация качественного питания	отсутствие обоснованных рекламаций по организации питания и соблюдению санитарных норм наличие обоснованных рекламаций	3 0	справка МОУ Детского сада №14, согласование ведущим специалистом Советского ТУ ДОАВ
8	Охват воспитанников платными образовательными услугами в МДОУ	доля обучающихся, занимающихся по программам дополнительного образования 20% и более менее 20% 0%	 3 2 0	справка МОУ Детского сада №14, согласование ведущим специалистом Советского ТУ ДОАВ
9	Участие МДОУ в международных, всероссийских, региональных, муниципальных творческих конкурсах, фестивалях	результативность участия: призовые места в 2-х более конкурсах в 1-м конкурсе	 5 2	справка МОУ Детского сада №14, согласование ведущим специалистом Советского ТУ ДОАВ

№ п/п	Показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии эффективности деятельности руководителя	%	Форма отчетности
	(очная форма)	лауреаты конкурсов	1	
		не участвовали	0	
10	Организация на базе МДОУ региональных, городских, районных конкурсов, фестивалей, конференций	наличие 2-х и более мероприятий наличие 1-го мероприятия отсутствие	3 1 0	справка МОУ Детского сада №14
11	Реализация в МДОУ адаптированных основных общеобразовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)	наличие 2-х и более программ для детей с ОВЗ 1 программы для детей с ОВЗ отсутствие	3 2 0	справка МОУ Детского сада №14, отчет 85-к
12	Организация экспериментальной и инновационной деятельности на базе МДОУ	наличие региональной инновационной площадки отсутствие	4 0	справка МОУ Детского сада №14, приказ КОНВО
II. Финансово-экономическая деятельность				
13	Своевременное и качественное предоставление отчётов (финансовой, статистической)	своевременно, в полном объёме несвоевременно, не в полном объеме	2 0	Информация специалиста Советского ТУ ДОАВ, согласование заместителя начальника Советского ТУ ДОАВ
14	Соблюдение порядка начисления, взимания и расходования платы родителей (законных представителей), отсутствие систематической задолженности	соблюдение не соблюдение, (наличие задолженности)	2 0	справка МОУ Детского сада №14, согласование заместителя начальника Советского ТУ ДОАВ
15	Наличие платных образовательных услуг	более 10 % от бюджетного финансирования на выполнение муниципального задания менее 10% от бюджетного финансирования на выполнение муниципального задания	7 3	справка МОУ Детского сада №14, согласование заместителя начальника Советского ТУ ДОАВ

№ п/п	Показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии эффективности деятельности руководителя	%	Форма отчетности
		отсутствие	-3	
III. Деятельность, направленная на работу с кадрами				
16	Достижение целевого показателя в части установленного приказом Красноармейского ТУ ДОАВ соотношения численности воспитанников МДОУ на одного педагогического работника	фактический показатель составляет 100% от целевого меньше целевого показателя	5 -1	справка МОУ Детского сада №14, согласование директора МКУ «Центр Советского района»
17	Повышение квалификации педагогических работников	доля педагогических работников, прошедших курсовое обучение и профессиональную переподготовку в течение учебного года более 35% от 15 до 35% менее 15%	3 1 0	справка МОУ Детского сада №14
18	Наличие в МДОУ представительного органа работников	наличие отсутствие	1 0	справка МОУ Детского сада №14
19	Доля педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование, в общей численности педагогических работников	более 40% от 20 до 40% менее 20%	3 2 1	справка МОУ Детского сада №14
20	Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников	40% и более от 30 до 40% менее 30% отсутствие	3 2 1 0	справка МОУ Детского сада №14
21	Участие педагогических работников во всероссийских, региональных, городских, районных конкурсах профессионального мастерства (очная форма)	результативность участия: призовые места в 2-х и более конкурсах призовые места в 1 конкурсе лауреаты конкурса не принимали участия	4 2 1 0	Дипломы, грамоты, приказы об итогах конкурсов
22	Наличие достижений за	наличие наград,	2	Копии

№ п/п	Показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии эффективности деятельности руководителя	%	Форма отчетности
	отчетный период: награды (в том числе отраслевые), гранты, премии администрации Волгограда, Губернатора Волгоградской области руководителя и педагогических работников МДОУ	грантов, премий отсутствие	0	распорядительных актов
23	Организация работы с молодыми специалистами (педагогами)	наличие отсутствие	2 0	справка МОУ Детского сада №14
IV. Деятельность по развитию материально-технической базы МДОУ, открытость образовательного процесса				
24	Качественная подготовка МДОУ к началу учебного года	принято без рекомендаций принято с рекомендациями не принято	3 1 0	акт готовности к началу учебного года
25	Обновление и укрепление материально-технической базы в отчетный период, в т.ч. проведение качественных ремонтных работ в здании и на территории МДОУ, создание развивающей предметно-пространственной среды (далее - РППС) в соответствии с требованиями ФГОС ДО	проведение ремонтных работ в соответствии с санитарными нормами оснащение РППС в соответствии с требованиями ФГОС ДО несоответствие РППС требованиям ФГОС ДО	2 2 0	справка МОУ Детского сада №14
26	Своевременное обновление информации на официальном сайте МДОУ, сайте basgov.ru	своевременно, в полном объеме несвоевременно, не в полном объеме	2 0	справка МОУ Детского сада №14
27	Наличие статей, репортажей, сюжетов с положительной и/или нейтральной оценкой деятельности МДОУ в средствах массовой информации (за отчетный период)	наличие отсутствие	2 0	справка МОУ Детского сада №14, фотоотчет
Суммарный объем баллов по всем критериям			100	

Приложение 7
к Положению
об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сада №14 Советского
района Волгограда»
от «29» декабря 2018г.

**Размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы
по профессиональным квалификационным группам работников МОУ**

№	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Размер ежемесячной надбавки молодых специалистов, имеющих диплом с отличием (руб.)			Размер ежемесячной надбавки молодым специалистам в дошкольных образовательных учреждениях (руб.)		
		1 год	2 год	3 год	1 год	2 год	3 год
1	2	3			4		
3	ПКГ должностей педагогических работников:						
3.1.	1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре	5478	4382	3287	4382	3287	2191
3.3.	3 квалификационный уровень: воспитатель, методист	5665	4532	3399	4532	3399	2266
3.4.	4 квалификационный уровень: учитель-логопед, старший воспитатель	5853	4682	3512	4682	3512	2341