

Широкова Ольга Юрьевна
C=RU, O="МАДОУ ""Детский сад №8 ""Чебурашка""", CN=Широкова Ольга Юрьевна, E=urup-cheburaska@mail.ru
я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
г.Урюпинск
2023.08.14 14:20:49+03'00'

Администрация городского округа город Урюпинск Волгоградской области
муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 8 «Чебурашка» городского округа город Урюпинск
Волгоградской области
(МАДОУ «Детский сад № 8 «Чебурашка»)
город Урюпинск, Волгоградская область, ул. Октябрьская 158, 403116.
Тел. 8(84442) 3-65-18, e-mail : urup-cheburaska@mail.ru ,
ОКПО 10513485, ОГРН 1123457001018, ИНН 3438010505 КПП 343801001

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета МАДОУ «Детский сад № 8 «Чебурашка»
_____ С.В.Прокудина

Протокол № 1 от 20.07.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ «Детский сад № 8 «Чебурашка»
_____ О.Ю.Широкова

20.07.2023 г. приказ № 238

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 8 «ЧЕБУРАШКА» ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УРЮПИНСК ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ (новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 «Чебурашка» городского округа город Урюпинск Волгоградской области (далее - положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и с постановлениями администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 27 сентября 2018 г. № 742-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дошкольное», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее положение определяет систему и условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образова-

тельного учреждения «Детский сад № 8 «Чебурашка» городского округа город Урюпинск Волгоградской области (МАДОУ «Детский сад № 8 «Чебурашка») (далее - учреждение) и включает в себя:

порядок и условия оплаты труда работников;

виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера;

виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне федеральным законом.

В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

1.6. Индексация окладов работников учреждения осуществляется в порядке и размерах, устанавливаемых муниципальными нормативными правовыми актами городского округа город Урюпинск Волгоградской области.

При индексации (увеличении) окладов их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по источникам финансирования.

1.8. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований или объема субсидий, представляемых из областного бюджета и средств местного бюджета, полученных от приносящей доход деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденных Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, согласно приложению 1 к настоящему положению:

от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.2. 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.

2.3. Конкретный размер 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 «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленного в размере 3 880 рублей постановлением администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 29 августа 2018 г. № 658-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 31

марта 2016 г. № 311-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области», и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, нормативными правовыми актами администрации городского округа г. Урюпинск.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленный в размере 3 880 рублей постановлением администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 29 августа 2018 года № 658-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 31 марта 2016 г. № 311-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области», применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

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.

2.4. К базовым окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за специфику учреждения (группы).

2.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам 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 педагогическим и медицинским работникам устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория - 0,30 от базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

первая квалификационная категория - 0,15 от базового оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

2.6. Повышающий коэффициент за специфику работы в группе устанавливается следующим работникам:

в группе для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и реализующими адаптированные программы - работникам образования, отнесенным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» к ПКГ должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), - 0,20 от базового оклада (должностного оклада), ставки, прочим работникам - 0,20 от базового оклада (должностного оклада), ставки;

в группах раннего возраста, подготовительных – 0,60 от базового оклада (должностного оклада), ставки;

в группах разновозрастных – 0,50 от базового оклада (должностного оклада), ставки;

в группах младшего, среднего, и старшего возраста – 0,40 от базового оклада (должностного оклада), ставки.

Повышающий коэффициент за специфику работы в группе устанавливается тьютору, воспитателям, помощникам воспитателя, старшему воспитателю, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре и утверждается приказом руководителя учреждения ежегодно на первое сентября текущего года.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения определяются путем суммирования размера базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и размеров повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту.

Размер повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента.

2.8. Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих

дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

2.9. Заработная плата устанавливается педагогическим работникам при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.10. Тарификация педагогических работников производится один раз в год и оформляется тарификационным списком.

2.11. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно - хозяйственного и учебно - вспомогательного персонала, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

2.12. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников, и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

2.13. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 2 настоящего положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 3 настоящего положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовым окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к базовым окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации), 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.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

3.5.1. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента от базового 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 класс), устанавливается по следующей шкале:

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

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

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

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

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.5.2. Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с по-

рядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

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

3.6.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за 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 выполнения 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), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к базовому 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 базового оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

3.6.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.4. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

3.6.5. 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 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

3.7. Перечень видов и размер выплат компенсационного характера работникам учреждения указан в приложении 2 к настоящему положению.

4. Порядок и условия стимулирования работников

4.1. В целях поощрения работника учреждения за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к базовому окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов к базовому окладу (должностному окладу), ставке;

б) персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;

б) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 процентов;

3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) 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].

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к базовому окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к базовому окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, выслугу лет, премиальных выплат) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений:

4.4.1. Надбавка за интенсивность:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления воспитательно-образовательным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему положению.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к базовому окладу (должностному окладу), ставке учитывается уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Критерии для установления персонального повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент к окладу (в процентах)
Подготовка и результативное участие в мероприятиях:	
- федерального уровня	30
- регионального уровня	20

Разработка и апробация новых авторских программ, методик, технологий, имеющих положительные рецензии	15
Выполнение срочной и важной работы в установленный срок по реализации и региональной политики в области образования	15

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по учреждению по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения и определяется в соответствии с приложением № 3 к настоящему положению.

4.5.2. Надбавка за наличие ведомственных наград устанавливается работникам, - 20 процентов оклада (должностного оклада).

При наличии почетного звания, название которого начинается со слова «Заслуженный» и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - 30 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

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

4.7. Педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от выслуги лет в образовательных учреждениях, выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка (выплата) в следующих размерах от базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

от 2 до 5 лет – 3 %

от 5 до 10 лет –5 %

от 10 до 20 лет – 8 %

свыше 20 лет - 10 %.

Надбавка к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет в учреждении устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

Установление (изменение) размера надбавки производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях, согласно приложению 4 к настоящему положению;

время работы в отдельных учреждениях (организациях), а также время обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации в соответствии с порядком, предусмотренным приложением 5 к настоящему положению.

4.8. Премиальные выплаты.

4.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал и год).

Общий размер премии по итогам работы не может превышать 300 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.8.3. 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].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9. Работникам в учреждении, может быть установлена стимулирующая надбавка в целях социальной защиты и предотвращения текучести кадров – 50 процентов.

4.10. Размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по состоянию на 1 сентября текущего года.

Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены приказом руководителя учреждения до истечения срока их действия исключительно в следующих случаях: за нарушение Устава и Правил внутреннего распорядка, должностных инструкций, правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда, замечания со стороны надзорных органов.

Снижение или лишение стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя Учреждения на основании справок проверок, обоснованных жалоб, актов или предписаний контролирующих органов.

Перерасчет стимулирующих выплат педагогическим работникам учреждения в течение года производится при изменении квалификационной категории, стажа работы, получения ведомственной награды.

4.11. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки – пропорционально доле занимаемой штатной единицы. Для имеющих нагрузку в размере ставки и более – от базового оклада (должностного оклада), ставки.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения

5.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Установить размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя:

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;

при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности 3;

при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности 4.

5.4. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям учреждений определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.

5.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего типового положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего положения.

5.6. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за выслугу лет;

2) персональный повышающий коэффициент к базовому (должностному окладу);

3) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) 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).

5.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения в размере и на условиях, определенных пунктом 4.7 раздела 4 настоящего положения.

5.8. Персональный повышающий коэффициент к базовому (должностному окладу) руководителя учреждения устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к Базовому (должностному окладу) руководителя учреждения не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к базовому (должностному окладу) руководителя учреждения не должен превышать 200 процентов должностного оклада руководителя.

5.9. Руководителю учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

5.9.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) руководителю учреждения устанавливается в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем.

Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов базового (должностного оклада) в расчете на год.

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

5.9.3. 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]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.10. При прекращении трудового договора с руководителем 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 абзаце первом настоящего пункта 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).

5.11. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в положении об оплате труда в соответствии с разделом 4 настоящего положения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь в пределах фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания мате-

риальной помощи работникам учреждения определяются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте.

6.2. Выплата материальной помощи работникам учреждения производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

6.3. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с распоряжением администрации городского округа г. Урюпинск на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя в расчете на год.

Подготовку проекта распоряжения осуществляет структурное подразделение администрации городского округа г. Урюпинск, в оперативном руководстве которого находится учреждение.

Приложение 2

к положению об оплате
труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 «Чебурашка» городского округа
город Урюпинск Волгоградской области

Перечень выплат компенсационного характера
работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 «Чебурашка» городского округа город Урюпинск Волгоградской области

№ п/п	Перечень работ	Рекомендуемые размеры компенсационных выплат к базовому окладу (должностному окладу), ставке, в процентах
1.	2	3
1.	Выплаты за работу с вредными (или) опасными и иными условиями труда	от 4 до 24
2.	Выплаты за работу в особых условиях труда	от 4 до 24
3.	Доплата за работу в ночное время	Пункт 3.6.5.
4.	Доплата за работу в выходные и праздничные дни	пункт 3.6.4.
5.	Доплата за сверхурочную работу	Пункт 3.6.3
6.	Доплата за совмещение профессий (должностей)	до 20
	в том числе:	
6.1.	за погрузочно-разгрузочные работы и складирование (при отсутствии в штатном расписании профессии грузчика)	
7.	Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	до 100
8.	Доплата исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100

Приложение 3

к положению об оплате
труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 «Чебурашка» городского округа
город Урюпинск Волгоградской области

Перечень выплат стимулирующего характера
работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 «Чебурашка» городского округа город Урюпинск Волгоградской области

1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы:

Наименование должности	Критерии стимулирования
Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования	за специфику работы: - с детьми в возрасте до 3-х лет – 10 процентов; - работа с детьми из социально-неблагополучных семей, - 5 процентов.
	за участие в экспериментальной работе, работе в творческих группах, участие педагога в разработке и реализации основной общеобразовательной программы –20 процентов;
	за сложность и напряженность выполняемой работы (за количество детей, превышающее предельную наполняемость) – 25 процентов;
	достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом –10 процентов;
	интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.). – 10 процентов;
	подготовка материалов к городским, областным и всероссийским конкурсам – 20 процентов;
	подготовка, проведение и участие в городских мероприятиях – 20 процентов;
	наличие личного сайта с организацией обратной связи с педагогами, родителями (наличие действующего форума, информации для педагогов, родителей) – 10 процентов;

	работа с детьми: с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам в соответствии с индивидуальной программой реабилитации ребенка-инвалида – 10 процентов;
	руководство студийно-кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий воспитанниками), - 3 процента;
	работа в комиссиях (экспертной, аттестационной, тарификационной и др.), - 10 процентов;
	организация работы с социальными партнерами в рамках сетевого взаимодействия, - 10 процентов;
	оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации учреждения (не входящие в должностные обязанности сотрудника), - 5 процентов.
	за работу по озеленению и благоустройству территории дошкольного учреждения, - 10 процентов;
	подготовка документов на воспитанников на территориальную психолого- медико- педагогический комиссию – 8 процентов.
Старший воспитатель, методист:	Повышение имиджа ДОУ: - связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, мастер-классах и др. – 10 процентов; - организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей, взаимодействие с социальными партнерами.) – 10 процентов.
	за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления воспитательно-образовательным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе – 20 процентов;
	руководство творческой группой ДОУ при подготовке к смотрам-конкурсам, семинарам, выступлениям, - 5 процентов;
	активное использование разнообразных форм методической работы с кадрами, их эффективность, - 5 процентов;
	публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п. – 10 процентов;

	работа с официальным сайтом образовательного учреждения, на образовательном форуме. Привлечение родителей к работе с официальным сайтом образовательного учреждения – 15 процентов;
	подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада, в системе ЕИС (Е-услуги и Сетевой город) – 15 процентов;
	положительная динамика охвата педагогов проходящих обучение по модульно-накопительной системе, а также, включенных в различные формы и модели повышения квалификации – 10 процентов;
	за работу по озеленению и благоустройству территории дошкольного учреждения, - 10 процентов;
	работа в комиссиях (экспертной, аттестационной, тарификационной и др.), - 10 процентов.
Заведующий хозяйством:	результативность работы по привлечению внебюджетных средств, - 20 процентов;
	разработка программ по энергосбережению, рациональное использование (экономия) энергоресурсов, водоснабжения, - 20 процентов;
	разработка и корректировка паспортов безопасности и иной документации по антитеррористической безопасности, - 20 процентов;
	организация и проведение работ по подготовке помещений и участков к осенне-зимнему периоду и к летней оздоровительной кампании – 20 процентов;
	за работу по озеленению и благоустройству территории дошкольного учреждения, - 10 процентов;
	взаимодействие с внешними социальными партнерами по вопросам обеспечения функционирования и хозяйственного обслуживания учреждения - 20 процентов.
Делопроизводитель:	организация персонифицированного учета работников и предоставление сведений в пенсионный фонд; ведение дел по пенсионному фонду Российской Федерации – 20 процентов;
	ведение военно-учетной работы и бронирования граждан, пребывающих в запасе, заполнение отчета по военнообязанным – 20 процентов;
	ведение документации по охране труда и технике безопасности – 25 процентов;
	ведение отчетов по детям, пользующимся льготным содержание в детском саду – 15 процентов;

	размещение материалов на официальном сайте детского сада, в системе ЕИС (Е-услуги и Сетевой город) – 20 процентов.
	за работу по озеленению и благоустройству территории дошкольного учреждения, - 10 процентов.
Педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор	за организацию работы с детьми: с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам в соответствии с индивидуальной программой реабилитации ребенка-инвалида – 10 процентов;
	за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления воспитательно-образовательным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе – 20 процентов;
	положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учете у данного специалиста – 20 процентов;
	участие в работе ПМПк разного уровня– 7 процентов;
	подготовка документов на воспитанников на территориальную психолого- медико- педагогический комиссию – 8 процентов.
	участие в открытых мероприятиях, выступления конференциях, семинарах, педагогических советах, методических объединениях, утренниках, мероприятиях учреждения и различного уровня– 20 процентов;
	взаимодействие специалиста учреждения с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций –20 процентов;
	результативное взаимодействие со специалистами коррекционных служб (интеграция и коррекция) – 10 процентов;
	организация работы с социальными партнерами по реализации программного содержания дошкольного воспитания, -) – 10 процентов;
	публикация в научных и профессиональных образовательных изданиях методических разработок и передового педагогического опыта –) – 10 процентов;
	наличие личного сайта с организацией обратной связи с педагогами, родителями (наличие действующего форума, информации для педагогов, родителей) - 10 процентов;
	подготовка материалов к городским, областным и всероссийским конкурсам – 20 процентов.

	за работу по озеленению и благоустройству территории дошкольного учреждения, - 10 процентов.
	за организацию и координацию деятельности консультационного пункта для оказания психолого-педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям), - 20%.
Повар, кладовщик, подсобный рабочий	приготовление дополнительных блюд для детей с пищевой аллергией, - 25 процентов;
	выполнение работ по косметическому ремонту кладовых, пищеблока, помещений общего пользования, - 20 процентов;
	активное участие в общественных мероприятиях учреждения - 20 процентов.
	за работу по озеленению и благоустройству территории дошкольного учреждения, - 10 процентов.
Дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	за интенсивность работ, связанных с: - природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями, - 5 процентов; - обострением антитеррористической обстановки, - 5 процентов; - изготовлением атрибутов, простейших конструкций при подготовке к утренникам, развлечениям, праздникам, - 10 процентов.
	за организацию работы по уборке прилегающей территории, - 10 процентов;
	за работу по озеленению и благоустройству территории дошкольного учреждения, - 10 процентов;
	оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации учреждения (не входящие в должностные обязанности сотрудника), - 5 процентов.
	соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, - 2 процента.
Инженер (по обслуживанию плавательного бассейна)	отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса, - 10 процентов.
	своевременность предоставления необходимой документации и отчетности, выполнение приказов и распоряжений, - 5 процентов.
	отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, - 20 процентов.

	обеспечение бесперебойной работы системы водоснабжения, водостоков, систем фильтрации, тепловых тенов, - 15 процентов.
	своевременность реагирования на возникающие чрезвычайные ситуации, - 3 процента.
	участие в текущем ремонте помещений плавательного бассейна, - 2 процента.
Кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды	творческий подход к изготовлению реквизитов для проведения праздников в учреждении – 25 процентов;
	выполнение работы по: - косметическому ремонту прачечной, гладильной, помещений общего пользования, - 20 процентов; - озеленению и благоустройству территории дошкольного учреждения, - 10 процентов;
	активное участие в общественных мероприятиях учреждения - 20 процентов.
Помощник воспитателя	эффективность участия в образовательном процессе: - непосредственная помощь воспитателю в организации и проведении развлечений, праздников, -10 процентов;
	эффективная работа в период адаптации детей раннего возраста к условиям дошкольного образовательного учреждения, -10 процентов;
	- за выполнение работ по: - косметическому ремонту групповых помещений, помещений общего пользования, - 20 процентов; - озеленению и благоустройству территории дошкольного учреждения, - 10 процентов;
	за сложность и напряженность выполняемой работы (за количество детей, превышающее предельную наполняемость) – 25%
	активное участие в общественных мероприятиях учреждения - 20 процентов.
Уборщик служебных помещений	- за выполнение косметического ремонта помещений общего пользования, - 20 процентов;
	- за выполнение работ по озеленению и благоустройству территории дошкольного учреждения, - 10 процентов;
	активное участие в общественных мероприятиях учреждения - 20 процентов.

Медицинский персонал, врач	эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения, направленное на достижение высоких результатов в оздоровлении детей (участие в методической работе, разработка локальных актов, инструкций и т.д.), - 15 процентов;
	за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики и т.д., - 20 процентов;
	работа с детьми: с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам в соответствии с индивидуальной программой реабилитации ребенка-инвалида – 10 процентов;
	публикации в медицинской и педагогической печати здоровьесберегающих разработок и медицинского опыта – 10 процентов;
	руководство работой консилиума, качественное и своевременное оформление документации на ПМПК, - 15 процентоав;
	организация летней оздоровительной кампании – 10 процентов.

2. Надбавка за качество выполняемых работ:

Наименование должности	Критерии стимулирования
Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования	Эффективность работы с родителями:
	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций – 10 процентов; - включение родителей в деятельность ДОУ (организация посещения родителями мероприятий, собраний, консультаций) – 10 процентов; - удовлетворенность родителей качеством образовательной услуги (более 90% по результатам анкетирования) –10 процентов; - отсутствие задолженности по родительской плате за пребывание ребенка в детском саду (кроме компенсационной группы) – 10 процентов.
	Индекс здоровья детей:

Расчёт: Количество рабочих дней в месяце – 21 Норма детей в группе – 20 Вычисляем норму детодней: 21х20 = **420** Количество детодней по факту – **380** (смотрим по табелю) Составляем пропорцию: 380 х 100% / 420 = 90,4%	1.положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе: - посещаемость составляет от 55 до 65% - 10 процентов; -посещаемость составляет от 65-75%- 15 процентов; - посещаемость составляет от 75-100%- 20 процентов.
	2. отсутствие травматизма – 20 процентов.
Расчет:: Количество дней, пропущенных по болезни детьми – 39 Количество рабочих дней в месяце – 21 Количество детей в группе по факту – 27 Кол-во детодней: 21х27=**567** Составляем пропорцию: 39 х 100% / 567 = 6,9%	3. низкий процент заболеваемости воспитанников: - до 7 дней – 10 процентов; - до12 дней - 15 процентов.
	наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: - на федеральном, областном уровнях – 20 процентов; -на городском уровне – 10 процентов; -в сети Интернет – 5 процентов.
	результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) - на федеральном, областном уровнях – 20 процентов; -на городском уровне – 10 процентов; - на уровне учреждения - 5 процентов.
	результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства – - на федеральном, областном уровнях – 20 процентов; -на городском уровне –10 процентов; - на уровне учреждения – 5 процентов.
	участие воспитанников в детских конкурсах, социально-значимых мероприятиях, фестивалях различного уровня: - на федеральном, областном уровнях – 20 процентов; -на городском уровне – 10 процентов; - на уровне учреждения – 3 процентов.

	положительная динамика становления показателей развития личности ребенка в дошкольном образовании по итогам педагогической диагностики (мониторинга) индивидуального развития детей дошкольного возраста (ФГОС ДО п.3.2.3.) Фиксация показателей: - не сформирован (менее, чем у 5% воспитанников в группе) – 2%; - находится в стадии становления – (до 40% воспитанников от общего количества детей в группе), - 5%; - сформирован – (более, чем 50 % воспитанников от общего количества детей в группах), - 7%.
	продуктивное участие в методической работе, проектах, качественное проведение открытых занятий на уровне ДОУ, педагогических советов, семинаров, мастер-классов – 20 процентов;
	отсутствие замечаний к результатам работы по итогам проверок надзорными органами – 20 процентов.
старший воспитатель, методист:	качественная организация работы методического кабинета– 10 процентов;
	высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов учреждения – 10 процентов;
	отсутствие замечаний к результатам работы по итогам проверок надзорными органами – 20 процентов;
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса– 10 процентов;
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждения (педагогический совет, и т.д.)– 10 процентов;
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения– 15 процентов;
	высокий уровень подготовки и проведения городских методических объединений и других мероприятий -10 процентов;
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе– 10 процентов.
Заведующий хозяйством:	своевременное обеспечение контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ – 10 процентов;
	своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации,- 10 процентов;

	рациональное расходование материалов и финансовых средств учреждения – 10 процентов;
	своевременное заключение необходимых договоров по хозяйственному обслуживанию организации и по выполнению договорных обязательств – 10 процентов;
	отсутствие замечаний вышестоящих надзорных органов при проведении проверок, инвентаризаций, - 20 процентов;
	качественная подготовка учреждения к новому учебному году: проведение инструктажей –5 процентов; проведение инвентаризации – 5 процентов; работа по благоустройству территории - 5 процентов.
Делопроизводитель:	отсутствие нарушений в представлении отчетности – 10 процентов;
	отсутствие замечаний к результатам работы по итогам проверок надзорными органами – 20 процентов;
	отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством предоставляемой услуги, - 20 процентов.
Педагог-психолог, учитель-логопед; учитель-дефектолог, тьютор.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с воспитанниками (по результатам мониторинга), – 20 процентов;
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля – 10 процентов;
	качественная, эффективная, результативная работа по основным направлениям деятельности логопедии, дефектологии, психодиагностике, психокоррекции, психопрофилактике, консультированию и просвещению, психологическому обеспечению педагогического процесса – 20 процентов;
	высокие результаты социально-психологической адаптации дошкольников к условиям учреждения – 15 процентов;
	высокие результаты социально-психологической готовности дошкольников к обучению в школе – 12 процентов;
	отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством предоставляемой услуги, - 20 процентов;
	своевременность и качество оформления документации – 5 процентов.

Повар, кладовщик, подсобный рабочий	отсутствие замечаний к результатам работы по итогам ревизий и проверок надзорными органами, -20 процентов;
	сохранность вверенных материальных ценностей - оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды (отсутствие битой и сколотой посуды; бережливое отношение к электроприборам, мебели, спец.одежде) – 10 процентов;
	высокое качество контроля за качеством принимаемых продуктов питания, - 15 процентов;
	качественное проведение генеральных уборок в складских помещениях, горячем цехе, - 10 процентов;
	высокое качество контроля за расходованием энерго и водо-ресурсов, - 15 процентов;
	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество приготовления блюд, - 20 процентов.
	высокий уровень исполнительской дисциплины: - по качеству приготовления пищи, - 5 процентов; -по санитарному состоянию помещений, - 3 процента; -по обработке и хранению продуктов, - 5 процентов; -по соблюдению корпоративной культуры (спецодежда, внешний вид, культура общения, взаимодействия), - 2 процента.
Дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	высокое качество содержания территории учреждения и площадок под ТБО в соответствии с требованиями СанПиН, - 10 процентов;
	качественная работа по обеспечению пропускного режима на территорию учреждения, - 15 процентов;
	отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей, сотрудников, качеством предоставляемой услуги, - 20 процентов;
	качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию территории учреждения, обрезка деревьев и др. – 10 процентов;
	качественное и оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок – 10 процентов;
	качественная работа по оснащению, ремонту и монтажу хозяйственного оборудования – 20 процентов;
	отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики систем: отопительной, водопроводной, канализационной, электрооборудования, - 20 процентов;
	высокий уровень исполнительской дисциплины, - 5 процентов.

	целостность охраняемого объекта и материальных ценностей, - 10 процентов.
	отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, - 3%.
Инженер (по обслуживанию плавательного бассейна)	качественное осуществление контроля над соблюдением техники безопасности, содержанием плавательного бассейна в соответствии с требованием санитарных норм и правил, - 20 процентов.
	качественная своевременная подготовка плавательного бассейна к новому учебному году, зимнему сезону, - 20 процентов.
	качественное и оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок, - 10 процентов.
Кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежд, помощник воспитателя, уборщик служебных помещений	сохранность вверенных материальных ценностей - оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды (отсутствие битой и сколотой посуды; бережливое отношение к электроприборам, мебели, спец.одежде) – 10 процентов;
	отсутствие замечаний к результатам работы по итогам проверок надзорными органами, - 20 процентов;
	отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей, сотрудников, качеством предоставляемой услуги, - 20 процентов.
	высокий уровень исполнительской дисциплины, - 5 процентов.
Медицинский персонал, врач	за санитарное состояние помещений, - 3%.
	эффективность и качество медико-профилактической работы с детьми (по результатам мониторинга), - 15 процентов;
	положительная динамика снижения или стабильно низкий процент пропусков воспитанников по болезни, - 15 процентов;
	низкий по сравнению с муниципальным, уровень заболеваемости воспитанников – 15 процентов;
	высокий уровень оформления медицинской документации – 5 процентов;
	взаимодействие специалиста учреждения с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций – 20 процентов;

	качественное выполнение предписаний вышестоящих надзорных органов, направленных на улучшение качества медицинского обслуживания детей, - 10 процентов;
	отсутствие замечаний к результатам работы по итогам проверок надзорными органами, - 20 процентов.

Приложение 4

к положению об оплате
труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 «Чебурашка» городского округа
город Урюпинск Волгоградской области

П Е Р Е Ч Е Н Ь
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников

№ 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, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, 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 физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой,

		учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов 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, со 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, 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 и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
7.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учре-	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по

	ждения	общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, методист и инспектор-методист, 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, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения.

Приложение 5

к положению об оплате
труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 «Чебурашка» городского округа город Урюпинск Волгоградской области

П О Р Я Д О К

зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

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

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

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

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

2.1. 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 - один день военной службы за два дня работы.

2.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. 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:

3.1. 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 2.1 настоящего Порядка.

3.2. 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 профсоюзных органах; на инструкторских и методических 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.

3.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

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

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

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, 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 общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

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

6. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

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

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

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

9. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.