

ПРИНЯТО:
на общем собрании трудового коллектива
МБДОУ № 6 с. Малышево
от 30.01.2026 № 02

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МБДОУ № 6 с. Малышево
И.В.Сергеева
приказ от 30.01.2026 № 55

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
Е.В.Житкова

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

**муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Детский сад № 6 с. Малышево
Селивановского муниципального округа
Владимирской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад с. Малышево Селивановского муниципального округа Владимирской области (далее – Положение) регулирует условия труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № МБДОУ № 6 с. Малышево Селивановского муниципального округа Владимирской области (далее – Учреждение), выполняющих работы на основе трудовых и гражданско-правовых договоров.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области», постановлением Правительства Владимирской области от 04.07.2023 № 463 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», решением Совета народных депутатов Селивановского муниципального округа Владимирской области от 29.01.2026 № 4 «Об утверждении положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Селивановского муниципального округа Владимирской области», постановления администрации Селивановского муниципального округа от 19.01.2026 № 30 «19.01.2026 № 30 «Об оплате труда работников образовательных организаций муниципального образования Селивановский муниципальный округ Владимирской области», заключения эксперта № 218/2021 по результатам специальной оценки условий труда от 29.06.2021, отчёта о проведении специальной оценки условий труда от 01.07.2021, в целях совершенствования системы оплаты труда в образовательных организациях и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени

1.3. Положение устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества педагогического труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;
- мотивации педагогических и руководящих работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения в Учреждение высококвалифицированных специалистов.

1.4. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.6. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для:

- профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 4558 рублей;
- профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня - 5292 рубля;
- педагогических работников - 12528 рублей;
- руководителей структурных подразделений - 13285 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» - 4586 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» - 4803 рубля;
- профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих

третьего уровня» - 5926 рублей;

- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» - 10999 рублей;

- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - 4231 рубль;

- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - 4803 рубля.

1.7. Должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждений (за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера) учреждения, состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно- вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

1.8. Оплата труда других работников учреждения, которые не предусмотрены настоящим Положением, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников муниципальных учреждений.

1.9. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения (приказа) о выдаче диплома.

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

1.10. Фонд оплаты труда работников муниципальных автономных и бюджетных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным автономным и бюджетным учреждениям из бюджета муниципального образования Селивановский муниципальный округ Владимирской области (далее – бюджет муниципального округа), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты труда работников административно- управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала - в размере не менее 60 процентов.

Перечни должностей, относимых к основному, административно- управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, определены приложением № 5 к настоящему Положению.

1.7. Руководитель учреждения обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по

специальности, в определенной должности) педагогических работников, других работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки;

- в случаях, предусмотренных п.1.9., вносить соответствующие изменения в тарификационные списки;

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

2. Особенности установления объёма учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации

2.1. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

2.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка педагогическим работником и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается

руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа образовательного учреждения (далее – профсоюз). Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и группах, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества групп.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работником, в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется учредителем учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), руководителем учреждения при участии профсоюза. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

При возложении на педагогических работников, для которых данное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Учебная нагрузка педагогического работника организации, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников Учреждения

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогических работников за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- педагогических работников, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

3.2. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении.

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

4.3. 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).

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

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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);
- выплаты за выполнение дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» и на основании заключения эксперта № 218/2021 по результатам специальной оценки условий труда от 29.09.2021, карты № 14А специальной оценки условий труда. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

а) за работу с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда – 12%

б) за работу с особо тяжёлыми, особо вредными и особо опасными условиями труда – 24%

Должность	Место работы	Размер доплат	Вредные производственные факторы
Повар	Пищеблок	12%	Тяжесть трудового процесса (3.1)

5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации:

5.5.1. Оплата труда в ночное время.

В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере - 35% ;

5.5.2. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

5.5.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, производится в соответствии со статьей 60.2. Трудового кодекса РФ.

Доплата производится на основании статьи 151 Трудового кодекса РФ «Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы. Исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения работника от работы, определенной трудовым договором»

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

5.5.4. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.5.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с

учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5.6. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.7. Выплаты за выполнение педагогом дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью, при наличии квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» устанавливаются в размере 50% к должностному окладу (ставке заработной платы)

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются работникам коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Критерии утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.4. Учредитель может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера. В этих целях учредитель вправе централизовать 2,5 % ассигнований, выделяемых на оплату труда работников и персонала подведомственных им учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителю указанного учреждения.

6.5. Централизованные бюджетные ассигнования распределяются учредителем между подведомственными ему учреждениями и используются до конца финансового года. Порядок и условия распределения централизованных бюджетных ассигнований определяется приказом учредителя.

6.6. В случае отсутствия решения учредителя учреждения о предоставлении руководителю подведомственного учреждения стимулирующих выплат за счет централизованных бюджетных ассигнований, соответствующие средства могут быть направлены на стимулирующие выплаты руководителям и (или) работникам других подведомственных ему учреждений.

6.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением № 6 к Порядку и условиям распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 6 с. Малышево Селивановского муниципального округа Владимирской области, в пределах фонда оплаты труда;

- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением № 6 к Порядку и условиям распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 6 с. Малышево Селивановского муниципального округа Владимирской области, в

пределах фонда оплаты труда;

- Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

6.8. Выплаты за качество выполняемых работ, в том числе включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам:

- имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 20%;

- награжденным знаком «Отличник физической культуры и спорта», имеющим почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» и другие ведомственные почетные звания Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, название которых начинается со слов

«Почетный работник», - 10%;

б) работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры»,

«Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

- руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – 20%;

- педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%;

в) работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» - 20%;

г) кандидатам наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников профессорско-преподавательского состава и сферы научных исследований и разработок) - 20%;

д) докторам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников профессорско-преподавательского состава и сферы научных исследований и разработок) - 50%.

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, знак «Отличник физической культуры и спорта» выплаты стимулирующего характера производится по каждому основанию.

Иные виды выплат за качество выполняемых работ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

6.9. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

7. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя учреждения

7.1. На руководителя учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

Конкретный размер стимулирующих выплат для руководителя учреждения устанавливается учредителем в соответствии с пунктом 6.4 настоящего Положения с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в пределах средств фонда оплаты труда. Показатели эффективности деятельности учреждения и его руководителя устанавливаются учредителем.

7.2. На заместителя руководителя учреждения распространяется система оплаты труда,

размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

7.3. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

7.4. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не должен превышать 6

8. Иные выплаты

8.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) в соответствии с коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения, утвержденным работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

8.2. Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

9. Порядок определения уровня образования

9.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании документов об образовании и (или) о квалификации и документов об обучении, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

9.2. Требования к уровню образования, определенные в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, предусматривают наличие среднего профессионального или высшего образования. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда (наименование должности «логопед» применяется только в учреждениях здравоохранения).

9.3. Педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о высшем образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование. Наличие у работников диплома установленного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование. Наличие у работников диплома установленного образца о неполном высшем образовании права на установление должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

9.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педучилищ (колледжей) и музыкальных училищ (колледжей), работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

9.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии должностные оклады, ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются: - при получении диплома установленного образца о высшем образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия;

специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности; - окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом установленного образца о высшем образовании.

9.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

10. Порядок определения стажа педагогической работы

10.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. В случае утраты трудовой книжки подтверждение педагогического стажа осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии со подпунктом 19 пункта 1 статьи 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29.10.2002 № 781, в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 16.07.2014 № 665, а также в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях - в порядке, предусмотренном приложением № 2 к настоящему Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения № 2 к настоящему Положению, понимается работа в образовательных и других организациях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29.10.2002 № 781, в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 16.07.2014 № 665. 10.3. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

11. Порядок отмены положения, внесение в него изменений и дополнений

11.1. Настоящее положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению общего собрания трудового коллектива Учреждения.

11.2. Настоящее Положение принимается решением Общим собранием трудового коллектива Учреждением, наделенным, управленческими полномочиями и утверждается приказом заведующего Учреждением.

11.3. Настоящее положение утверждается заведующим по согласованию с председателем общего собрания работников и действует до принятия нового Положения об оплате труда.

МЕТОДИКА РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Схема расчета должностных окладов руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений

1.1. Должностной оклад руководителей учреждений, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемых ими учреждений и составляет не более 2 размеров указанной средней заработной платы. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников и иные выплаты.

1.2. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы с учетом объема учебной нагрузки и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

1.3. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

1.4. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца. Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням. В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников. Работник, (за исключением педагогических работников) работающий в учреждении на одной, более одной ставках (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

1.5. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени. Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

1.6. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

1.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений системы образования района устанавливаются на 20 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

1.8. При создании новых муниципальных учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников всего персонала учреждений для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется учредителем.

2. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п. 5 настоящей Методики).

2.1. Учебно-вспомогательный персонал

Таблица № 1

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	1,0	Вожатый, секретарь учебной части, ассистент по оказанию технической помощи
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	1,0	Дежурный по режиму, младший воспитатель
2 квалификационный уровень	1,11	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму

2.2. Специалисты и служащие

Таблица № 2

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0	Архивариус, делопроизводитель, калькулятор, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, специалист по закупкам
2 квалификационный уровень	1,05	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник по защите информации, техник-программист, техник - технолог, товаровед
2 квалификационный уровень	1,11	Заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная Категория
3 квалификационный уровень	1,79	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	1,96	Мастер участка (включая старшего), механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
5 квалификационный уровень	2,12	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер по организации труда, инженер по организации управления производством, специалист по охране труда, инженер – программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), менеджер, менеджер по персоналу, профконсультант, психолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе, эксперт, юрисконсульт, контрактный управляющий
2 квалификационный уровень	1,33	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная Категория
3 квалификационный уровень	1,46	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	1,87	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
5 квалификационный уровень	2,07	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня».		
1 квалификационный уровень	1,0	
2 квалификационный уровень	1,18	
3 квалификационный уровень	1,33	

3. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п. 5 настоящей Методики).

Таблица № 3

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
Коэффициент уровня образования	Высшее образование	1,07
	Среднее специальное образование	1,0
	Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования и среднего профессионального образования	1,0
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,2
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория: первая категория	1,80
	высшая категория	2,16

Таблица № 4

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	1,0	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший Вожатый
2 квалификационный уровень	1,02	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель
3 квалификационный уровень	1,03	Мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель

4 квалификационный уровень	1,05	Преподаватель, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), воспитатель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
----------------------------------	------	--

4. Схема расчета должностных окладов работников рабочих профессий

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п. 5 настоящей Методики).

Таблица № 5

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0 – 1 квалификационный разряд; 1,04 - 2 Квалификационный разряд; 1,09 - 3 квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР)
2 квалификационный уровень	1,142	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 Квалификационный уровень	1,0 – 4 квалификационный разряд; 1,11 - 5 квалификационный разряд;	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР
2 Квалификационный уровень	1,23 – 6 квалификационный разряд; 1,35 - 7 квалификационный разряд;	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР
3 квалификационный	1,49	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным

уровень		справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР
4 квалификационный уровень	1,63–1,79	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)

5. Повышающий коэффициент специфики

Повышающий коэффициент специфики – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы) специалистов, служащих, педагогических работников, работников рабочих профессий.

Таблица № 6

Перечень условий применения повышающего коэффициента специфики	Размер повышающего коэффициента специфики
1	2
1. За работу в образовательных организациях и организациях, осуществляющих обучение, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении (в том числе группы инвалидов и лиц с ограниченными возможностями), работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	1,2
2. Специалистам (указанным в приложении № 3 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования) за работу в учреждениях, расположенных в сельской Местности	1,25
3. Женщинам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом более 2-х часов подряд	1,3
4. Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	1,2
5. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,2
6. Педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного образования детей, реализующим и сопровождающим основную образовательную программу дополнительного образования	1,2
7. Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующим и сопровождающим основную общеобразовательную программу дошкольного образования	1,3

8. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации и организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также организации, осуществляющие обучение, до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет): - с высшим образованием (диплом с отличием) - с высшим образованием - со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) - со средним профессиональным образованием	1,8 1,7 1,7 1,6
9. Заведующим производством, заведующим столовой, (шеф-поварам), поварам за работу в образовательной организации и организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	3,0
10. Водителям, осуществляющим организованную подвозку групп детей автобусами образовательной организации и организации, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	3
11. Помощникам воспитателей, младшим воспитателям в образовательных организациях и организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, реализующих программы дошкольного образования, за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно - гигиенических навыков	3,0
12. Заведующим хозяйством в образовательных организациях	2,5
13. Педагогическим работникам структурных подразделений образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, обеспечивающих функционирование и обработку данных государственных информационных систем в сфере образования	2
14. Специалистам, учебно-вспомогательному персоналу структурных подразделений образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, обеспечивающих функционирование и обработку данных государственных информационных систем в сфере Образования	3
15. Руководителям структурных подразделений образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, обеспечивающих функционирование и обработку данных государственных информационных систем в сфере образования	5
16. Специалистам структурных подразделений образовательных организаций, обеспечивающих инициативу, разработку, внедрение и продвижение проектов в сфере образования, организационно-методическое сопровождение проектной деятельности	4
17. Руководителям структурных подразделений образовательных организаций, обеспечивающих инициативу, разработку, внедрение и продвижение проектов в сфере образования, организационно-методическое сопровождение проектной деятельности	5
18. Лицам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, поступившим на работу в образовательные организации и организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также организации, осуществляющие обучение, и ведущим деятельность по основным общеобразовательным программам, до момента окончания	1,6

обучения	
19. Лицам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения, поступившим на работу в образовательные организации и организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также организации, осуществляющие обучение, и ведущим деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, до момента окончания обучения	1,6
20. Совершеннолетним лицам, обучающимся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшим промежуточные аттестации, в последний год обучения поступившим на работу в образовательные организации и организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также организации, осуществляющие обучение, и ведущим деятельность по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования, до момента окончания обучения	1,5

В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту специфики.

6. Повышающий коэффициент масштаба деятельности

6.1. В зависимости от осуществления координирующих, информационно-организационных, программно-методических и других функций, поддержки развития учреждений системы образования к фонду оплаты труда муниципального учреждения системы образования района может устанавливаться коэффициент масштаба деятельности. Конкретный размер коэффициента масштаба деятельности, порядок и условия его определения устанавливаются приказом Управления образования. Указанные средства доводятся до учреждения одновременно с показателями результативности, связанными с осуществлением учреждением указанных функций, и направляются на стимулирующие выплаты работникам этих учреждений.

**Порядок
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**

<*> Под организацией понимаются предприятия, учреждения и организации независимо от формы собственности и подчиненности.

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

1.1. 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 (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

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

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД России, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (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); 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.

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

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

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

- учителям и преподавателям физвоспитания, 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 учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- педагогам дополнительного образования; - педагогическим работникам экспериментальных

образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

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

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам;

- мастерам производственного обучения.

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

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации, реализующей программы по укрупненной группе специальностей «Образование и педагогические науки».

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы. Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действующих инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение № 3 к Положению

Перечень должностей специалистов в учреждениях, расположенных в сельской местности, базовые должностные оклады и базовые ставки заработной платы которых повышаются на 25%

1. Должности учебно-вспомогательного персонала, указанные в таблице № 1 приложения № 1 к Положению.

2. Должности специалистов и служащих, указанные в таблице № 2 приложения № 1 к Положению.

3. Должности педагогических работников, указанные в таблице № 4 приложения № 1 к Положению.

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

Наименование организаций	Наименование должностей
1	2
<p>I. Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего образования, военные профессиональные организации и военные образовательные организации высшего образования, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: Дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых)</p>	<p>I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности и защиты Родины, 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 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, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
<p>II. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований</p>	<p>II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные</p>

Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений

1. Основной персонал

1) Должности педагогических работников:

воспитатель (включая старшего);
инструктор-методист (включая старшего);
инструктор по труду;
инструктор по физической культуре;
концертмейстер;
мастер производственного обучения;
методист (включая старшего);
музыкальный руководитель;
педагог дополнительного образования (включая старшего);
педагог-библиотекарь;
педагог-организатор;
педагог-психолог;
преподаватель;
преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины;
руководитель физического воспитания;
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
социальный педагог;
старший вожатый;
тренер-преподаватель (включая старшего);
тьютор;
учитель;
учитель-дефектолог;
учитель-логопед.

2) Должности других служащих:

ассистент по оказанию технической помощи;
главный специалист;
старший мастер;
младший воспитатель;
помощник воспитателя;
медицинские работники.

2. Административно-управленческий персонал

1. Должности руководителей учреждения:

а) директор;
заведующий;
б) заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника);
руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения;
заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения;
в) иные руководители, предусмотренные в разделе «Должности руководителей» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37).

2. Должности специалистов:

бухгалтер;

бухгалтер-ревизор;

главный бухгалтер;

инженер;

инженер-программист (программист);

инспектор по кадрам;

контрактный управляющий;

специалист по кадрам;

специалист по охране труда;

экономист;

юрисконсульт;

иные специалисты, предусмотренные в разделе «Должности специалистов» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37).

3. Должности других служащих (технических исполнителей):

архивариус;

делопроизводитель;

кассир;

оператор;

секретарь-машинистка;

секретарь руководителя;

статистик;

специалист по закупкам;

иные служащие, предусмотренные в разделе «Должности других служащих (технических исполнителей)» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37).

3. Вспомогательный персонал

а) вожатый;

дежурный по режиму (включая старшего);

диспетчер образовательного учреждения;

секретарь учебной части;

б) должности рабочих:

водитель;

гардеробщик;

грузчик;

дворник;

инженер (техник);

кастелянша;

лифтер;

машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья);

плотник;

повар;

подсобный рабочий;

слесарь (сантехник, электрик по ремонту электрооборудования);

сторож (вахтер);

уборщик служебных помещений;

уборщик территорий;

швея;

иные специалисты, предусмотренные Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Порядок и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 6 с. Малышево Селивановского муниципального округа Владимирской области

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Порядок и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 6 с. Малышево Селивановского муниципального округа Владимирской области (далее Порядок) регламентирует единые принципы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 6 с. Малышево Селивановского муниципального округа Владимирской области (далее Учреждение).

1.2. Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения (далее - работников) в повышении качества воспитательного и образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Порядок является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров в целях установления связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения.

1.4. Размеры и виды стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с настоящим Порядком к должностным окладам заработной платы работников в пределах фонда оплаты труда.

1.5. Распределение и установление стимулирующих выплат производится приказом заведующего Учреждением на основании протокола Балансовой комиссия (далее – Комиссия),

1.6. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда формируется в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения, устанавливается учреждением самостоятельно и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

2. Виды выплат стимулирующего характера.

2.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения включают в себя выплаты, премии.

2.2. Система стимулирующих выплат работникам предусматривает:

- постоянные стимулирующие выплаты, размер и порядок которых установлен Учреждением на продолжительный срок, но не более 1 года максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются;

- разовые стимулирующие выплаты – устанавливаются на основании решения балансовой комиссии в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

Разовые выплаты зависят от результатов работы.

3. Условия для назначения стимулирующих выплат.

3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат, премий являются:

–отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в дошкольном образовательном учреждении, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;

–отсутствие дисциплинарных взысканий.

4. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам.

4.1. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляется балансовой комиссией.

4.2. Балансовая комиссия по распределению стимулирующего фонда формируется руководителем учреждения.

4.3. В состав балансовой комиссии вводятся представители трудового коллектива (представители профсоюзной организации), руководители структурных подразделений, администрация.

4.4. Размеры стимулирующих выплат, премий работникам Учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании утвержденных критериев оценки качества труда работников.

4.5. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля руководителей структурных подразделений, результаты самооценки работников.

5. Регламент работы балансовой комиссии.

5.1. Заседания балансовой комиссии проводятся под руководством председателя (руководителя учреждения) либо по его поручению заместителем председателя.

5.2. Заседание балансовой комиссии проводятся ежемесячно.

5.3. Балансовая комиссия дает экспертное заключение о качестве работы каждого сотрудника, утверждает выплаты стимулирующего характера в процентах.

5.4. Решение балансовой комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем балансовой комиссии.

5.5. На основании решения балансовой комиссии издается приказ по Учреждению о выплате стимулирующего характера.

6. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат.

6.1. Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

-за нарушение Устава Учреждения;

-за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

-за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;

-за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины.

6.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего на основании решения общего собрания Учреждения.

7. Перечень выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную и не связанную с образовательным процессом

Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу (ставке заработной платы))
1	2
1. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом	
1.1. Воспитание и обучение детей-инвалидов в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного, дополнительного образования на одного ребенка-инвалида в месяц с учетом дней посещений	10
1.2. Работа педагогического работника по адаптированным основным общеобразовательным программам на одного ребенка с ОВЗ с учетом нагрузки	10
1.3. Работа педагогического работника в информационных системах	От 5 до 20
1.4. Ведение администраторами образовательных учреждений информационных систем, сайтов образовательных учреждений, страниц в социальных сетях	от 5 до 20
1.5. Внедрение в образовательный процесс элементов культуры здорового образа жизни (организация туристических походов)	10

2.Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом	
2.1. Работа в предметных комиссиях, жюри: - за одно мероприятие - за два и более мероприятий	5 10
2.2. Проведение мастер-классов, участие в мониторинговых и открытых мероприятиях: - на уровне образовательного учреждения - на уровне муниципального округа - на уровне области	10 15 20
2.3. Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, специализированных кабинетах образовательных учреждений	от 5 до 15
2.4. Результативное участие в профессиональных конкурсах: - на уровне муниципального округа - на уровне области - на всероссийском уровне	30 40 50
2.5. Разработка и внедрение в образовательный процесс авторских программ педагогическими работниками	10
2.6. Посещаемость детей ДОУ, учреждений дополнительного образования, ГПД по итогам квартала - 85 % и выше	10
2.7. За вовлечение родителей в деятельность учреждения (участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.)	10
2.8. За условия труда в период адаптации детей раннего возраста в дошкольных образовательных учреждениях	10
2.9. Выплаты воспитателям, социальным педагогам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей и состоящих на профилактических учетах <*>	от 5 до 20
2.10. Результативное участие педагогических работников в инновационной деятельности, в т.ч. научно-практических конференциях: -на уровне муниципального округа -на уровне области -на всероссийском уровне	15 20 25
2.11. Наличие у педагога профессиональных званий и знаков отличия, за исключением званий, указанных в п. 6.8. Положения	10
2.12. Систематическая индивидуальная работа с молодыми специалистами (план работы, отчет о проделанной работе)	10
2.18. Результативное участие обучающихся в мероприятиях (соревнованиях, конкурсах, смотрах, выставках) за каждое мероприятие: - на уровне муниципального округа - на уровне области - на всероссийском уровне	15 20 25
2.19. Презентация опыта работы педагогического работника с занесением в банк данных: - на уровне муниципального округа - на уровне области	10 15
2.20. Наличие педагогических публикаций в научно-методических изданиях, интернет-ресурсах	10
2.21. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству и организации питания	от 10 до 30
2.22. Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда в образовательной организации	от 10 до 50

2.23. Содержание территории учреждения в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	от 10 до 30
2.24. Содержание спортивных площадок в соответствии с требованиями законодательства	от 10 до 30
2.25. Отсутствие замечаний по ведению установленной документации	10
2.26. Организация работы школьных СМИ (школьная газета, радио, телевидение), публикация в районных СМИ	10
2.27. Участие в работе территориальной психолого-медико-педагогической комиссии	15
2.28. Отсутствие травматизма среди обучающихся	10
2.29. Методическая поддержка педагогических работников, направленная на их профессиональное развитие	от 10 до 30

8. Порядок премирования.

8.1. Единовременное премирование работников детского сада производится по мере необходимости на основании приказа заведующего в следующих случаях:

- по итогам работы;
- в связи с профессиональным праздником;
- выходом на заслуженный отдых по возрасту или выслуге лет.

8.2. Премирование работников детского сада производится по итогам работы за квартал, полугодие, год при наличии средств.

8.3. Для реализации поставленных целей в учреждении вводятся следующие виды премирования работников:

- объявление благодарности в приказе заведующего;
- награждение Почетной грамотой учреждения;
- награждение благодарственного письма
- внесение благодарности в трудовую книжку работника;
- награждение денежной премией;
- ходатайство о награждении муниципальными наградами (награды управления образования администрации Селивановского муниципального округа Владимирской области): Почетной грамотой управления образования администрации Селивановского муниципального округа, Благодарностью, Благодарственным письмом

– ходатайство о награждении региональными наградами (награды Министерства образования Владимирской области): Почетная грамота Министерства образования Владимирской области; Благодарностью Министерства образования Владимирской области; Благодарственным письмом.

- ходатайство о награждении Ведомственными наградами (награды Министерства просвещения Российской Федерации): почётным званием «Ветеран сферы воспитания и образования»; Знаком отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»; Почетным грамотой Министерства просвещения Российской Федерации; Нагрудным знаком «Молодость и Профессионализм»; Нагрудным знаком «За верность профессии»; Нагрудным знаком «Почётный наставник», Нагрудным знаком «За милосердие и благотворительность», Почетным званием «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», Почетным званием «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», Медалью Льва Семёновича Выгодского, Медалью Константина Дмитриевича Ушинского;

- ходатайство о награждении Государственными наградами Российской Федерации (система государственных наград Российской Федерации): Почётным званием «Народный учитель РФ»; Почётным званием «Заслуженный учитель Российской Федерации»

8.4. Предложения о премировании сотрудников вносит балансовая комиссия по согласованию с Общим собранием трудового коллектива.

8.5. Размер премии сотрудников зависит от конкретного вклада работника в обеспечение

высокой результативности воспитательно-образовательного процесса.

8.6. Основными условиями премирования являются:

- результаты работы Учреждения в целом;
- своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей;
- выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.);
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)

8.7. Показатели премирования.

- выполнение особо важной для учреждения работы;
- активное участие в методических или общественных мероприятиях, проводимых в Учреждении, районе;
- большой объём дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за него не была установлена надбавка или доплата;
- победа или получение призовых мест воспитанниками в конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в Учреждении, так и за его пределами (в поселке, районе);
- победа или получение призовых мест работниками в различных конкурсах, соревнованиях смотрах и прочих мероприятиях, организуемых как в Учреждении, так и за его пределами (в районе, области и т.д.)

8.8. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
 - нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
 - нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
 - нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
 - обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно- воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики;
 - детский травматизм по вине работника;
 - рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.;
 - халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
 - пассивное участие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях детского сада и на других уровнях;
 - отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской плате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).
- Все случаи уменьшения размера премии рассматриваются руководителем и балансовой комиссией в индивидуальном порядке в каждом случае.

9. Порядок оказания материальной помощи работникам.

9.1. Оказывать единовременную материальную помощь по заявлению работника в размере до 5000 рублей в случае смерти близких родственников (родителей, супругов, детей).

9.2. Оказывать единовременную материальную помощь по заявлению работника в размере

до 500 0 рублей в случае чрезвычайных ситуаций (уничтожении имущества пожар, наводнение и т.д.).

9.3. Оказывать единовременную материальную помощь по заявлению работника в размере до 5000 рублей в случае тяжелого материального положения (на лечение работника или детей работника) и других тяжелых жизненных ситуациях.

9.4. Оказывать единовременную материальную помощь по заявлению работника в размере до 5000 рублей в случае бракосочетания работника, рождения ребенка у работника.

9.5. Оказывать единовременную материальную помощь по заявлению работника в размере до 5000 рублей к юбилейным датам 50, 55, 60, 65

9.7. Оказание материальной помощи работникам производится на основании приказа заведующего и с учетом мнения представительного органа в пределах средств фонда оплаты труда.

10. Заключительные положения.

10.1. Настоящий Порядок разработан на основе и в соответствии с Уставом Учреждения и не должно противоречить ему.

10.2. В случае расхождения пунктов настоящего Порядка и Устава применяются соответствующие положения Устава.

10.3. Настоящий Порядок вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива и утверждения заведующей.

10.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в порядке, установленном пунктом 10.3. настоящего Положения