

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда работников
МДОУ «Арборский детский сад»,
реализующих программы дошкольного образования

I. Общие положения

1. Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования (далее - Положение), регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования (далее - организации).

2. Положение определяет:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждений;
- минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным в установленном порядке, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя организации;
- порядок определения уровня образования;
- порядок определения стажа педагогической работы;
- другие вопросы оплаты труда.

3. Заработная плата работников организаций без учета премий и иных стимулирующих выплат), перешедших на новую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент введения настоящего

Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5. Введение в организации новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

6. Системы оплаты труда в организациях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

II. Порядок и условия оплаты труда

7. Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

8. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учётом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (должностных окладов) по ПКГ;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета.

Фонд оплаты труда работников организации состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады (ставки) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда автономного организации формируется организацией самостоятельно за счет средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения задания и иных не запрещенных законом источников.

9. Размер заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путём умножения базовой ставки заработной платы, базового оклада (базового должностного оклада), установленного на основе отнесения занимаемой должности (профессии) к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) либо к Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), на повышающие коэффициенты (если они предусмотрены для этой квалификационной группы).

В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (100 рублей).

10. Базовые ставки заработной платы, базовые оклады (базовые должностные оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н:

10.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
-------------------------	--	-----------------------------------

1	Младший воспитатель	5340
---	---------------------	------

10.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1	Воспитатель, педагог-психолог	10469
2	Музыкальный руководитель	9073

11. К базовым ставкам заработной платы, базового оклада (базовым должностным окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

11.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

11.1.1. наличия среднего профессионального образования или высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

среднее профессиональное образование - 1,0;

высшее образование (бакалавриат, специалитет, магистратура) - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н с последующими изменениями и дополнениями;

11.1.2. наличия квалификационной категории:
первая квалификационная категория - 1,3;
высшая квалификационная категория - 1,4.

12. Базовые должностные оклады рабочих устанавливаются в соответствии с разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС):

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый должностной оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4399
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (сторож, дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по стирке белья)	4712
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (кладовщик)	4867
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий (сантехник, электрик, плотник))	5184
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5496
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5810

13. Базовые должностные оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н:

**13.1.Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1	Делопроизводитель и другие должности, отнесённые к квалифицированному уровню	4867

**13.2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1	Заведующий хозяйством и другие должности, отнесённые к квалификационному уровню	5967

15. С учётом специфики работы в отдельных организациях предусматриваются повышающие коэффициенты к должностным окладам по должности, установленным в соответствии с пунктами 12 - 15 настоящего Положения:

15.1. Специалистам за работу в организации, расположенных в сельской местности, - 1,25;

15.2. За работу в специальных (коррекционных) группах для детей с ограниченными возможностями здоровья:

педагогическим работникам - 1,2;

работникам, непосредственно занятым в специальных (коррекционных) группах - 1,15;

15.3. Учителям-дефектологам, учителям-логопедам - 1,2.

16. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов по должности по двум и более основаниям,

предусмотренным в пункте 16 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

17. Повышение должностных окладов по должности, предусмотренное в пункте 15 настоящего Положения, образует новый оклад (ставку), который применяется при исчислении заработной платы, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты

18. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятым на 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 и вечернее время, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от фиксированного размера ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, КД и соглашениями.

№ п/п	Наименование должности, профессии	% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу)
1	Сторож	35

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

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными

условиями труда, но не ниже размеров, определённых законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам предусматриваются доплаты в следующем размере:

№ п/п	Наименование должности, профессии	% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу)
1	Младший воспитатель	12
2	Повар	12
3	Рабочий по ремонту и стирке спецодежды	12

21. 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 компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

21.1. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (статьи 152-154 ТК РФ).

21.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере:

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

работникам, получающим месячный оклад - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

21.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников осуществляются работниками (в том числе работающим по совместительству), выполняющими у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

22. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

23. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

23.1. День отдыха, указанный в части четвертой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагающейся ему в соответствии с частями первой - третьей настоящей статьи, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя".

Стимулирующие выплаты

24. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

25. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов в организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

26. Надбавка за наличие государственных, ведомственных и отраслевых наград устанавливается работникам в следующих размерах:

26.1. За наличие почетного звания:

"Заслуженный учитель Российской Федерации" - до 2 000 рублей;

"Народный учитель Республики Марий Эл" - до 1 500 рублей;

"Заслуженный работник образования Республики Марий Эл" - до 1 000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждений, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

26.2. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Отличник начального профессионального образования", "Отличник среднего профессионального образования" - до 500 рублей.

Работникам учреждений, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

27. Надбавка за стаж работы устанавливается:

27.1. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы в учреждении:

от 1 года до 10 лет - до 05 процентов;

от 10 до 20 лет - до 10 процентов;

свыше 20 лет - до 20 процентов.

Стаж педагогической работы определяется в порядке согласно приложению к настоящему Положению.

Конкретный размер стимулирующей выплаты по настоящему основанию устанавливается ЛНА (положением, приказом), принимаемым работодателем на начало учебного года с учётом мнения ВОППО.

27.2. Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации трудовой договор с образовательной организацией по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, должностного оклада на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

При наличии финансовых возможностей работодатель может с учётом мнения ВОППО увеличить размер и продолжительность настоящей выплаты работнику.

28. Надбавки, указанные в подпунктах 26.1, 26.2 пункта 26, в подпункте 27.1 пункта 27, выплачиваются работнику пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклад (должностной оклад).

29. Премии по итогам работы.

Премирование работников организации производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников организации в соответствии с локальным нормативным актом организации на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

29.1.Условия премирования

Наименование должности	Основание для премирования	Сумма
заведующий, музыкальный руководитель, воспитатель	1.разовые премии для поощрения работников, отличившихся при выполнении срочных и важных работ;	от 200 руб. до 2000 руб.
	2.За участие в конкурсе «Воспитатель года»	1000 руб.
	3.поощрительные выплаты работникам в связи	
	а) с юбилеем: - 50 лет - 55 лет; б) с выходом на пенсию	1000 руб. 1500 руб. 2000 руб.
Обслуживающий персонал		
Младший воспитатель, завхоз, рабочий по ремонту и стирке, повар, кухонный работник, дворник, сторож, машинист (кочегар)	1.разовые премии для поощрения работников, отличившихся при выполнении срочных и важных работ.	от 200 руб. до 2000 руб.

29.2. Условия материальной помощи.

При наличии экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников МДОУ сотрудникам по их заявлениям, по ходатайству профсоюзного комитета может выплачиваться материальная помощь. Решение о конкретном размере настоящей выплаты принимается руководителем МДОУ с учетом мнения профсоюзного комитета МДОУ.

№ п/п	Обстоятельства	Сумма
1	Выплаты в связи с затруднительным материальном положении сотрудника (в результате кражи, пожара, стихийного бедствия, иных чрезвычайных ситуации).	1000- 3000 руб.
2	Выплаты в связи с длительной болезнью и инвалидностью работника.	1000 руб.
3	Разовые выплаты в связи со смертью сотрудника или его близких родственников. (В случаях смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье).	2000 руб.

29.3. Иные надбавки и доплаты

Работникам организации могут устанавливаться иные надбавки и доплаты, выплачиваться материальная помощь в пределах лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования на соответствующий финансовый год.

Размеры иных надбавок и доплат, порядок их установления определяются организацией самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте организации.

29.3.1. Работникам

29.3.1.1. За работу с коллективом по социальной защите сотрудников - 12 %,

29.3.1.2. За исполнение обязанностей уполномоченного по охране труда – 5 %,

29.3.1.3. За исполнение обязанностей ответственного по сайту детского сада – 7%,

29.3.1.4. За исполнение обязанностей по ведению портала «Сетевой город» - 10%,

29.3.1.5. За работу по пожарной безопасности, теплхоззяйству – до 5%

29.3.1.6 За выполнение функции оператора персонифицированного финансирования дополнительного образования «Навигатор»-5%

29.3.2. Музыкальному руководителю

29.3.2.1. За организацию, подготовку, проведение, участие воспитанников и сотрудников МДОУ на открытых мероприятиях различного уровня, повышающих авторитет и имидж детского сада – 7%

29.3.3. Младшему воспитателю

29.3.3.1. За помощь воспитателю в организации и проведении занятий – 10 -20%;

29.3.3.2. За выполнение работ по оформлению тематических уголков групповой комнаты - 11-25%

29.3.3.3. За помощь воспитателю и участие в подготовке и проведении досуговых, развлекательных мероприятий, утренников – 20-30 %;

29.3.3.4. За выполнение работ по благоустройству территории и игровой площадки, участие в общественных работах МДОУ – 15-50 %;

29.3.3.5. За работу по изготовлению пособий, декораций, атрибутов для проведения игровых мероприятий – 15-40%;

29.3.3.6. За творческий подход, инициативу, равнодушное отношение к деятельности МДОУ -15-30%

29.3.4. Машинисту по стирке и ремонту спецодежды

29.3.4.1. За руководство работ по ремонту мягкого инвентаря (полотенца, шторы, постельного белья) – 15-30 %;

29.3.4.2. За уборку прачечной - 20-30 %

29.3.4.3. За выполнение работ по благоустройству территории игровой площадки МДОУ – 30-50 %;

29.3.4.4. За активное участие в общественных работах МДОУ – 30-50 %;

29.3.5. Завхозу

29.3.5.1. За оперативность и высокое качество в организации и проведении хозяйственных работ, необходимых для нормального функционирования МДОУ – 30 - 40 %

29.3.5.2. За сложность, напряженность, интенсивность труда связанную с выполнением работ по изготовлению самодельных пособий и инвентаря – 12-50%

29.3.5.3. За исполнение обязанностей ответственного по охране труда – 15-30%

29.3.5.4. За выполнение работ по косметическому ремонту здания и помещений МДОУ – 30-50 %

29.3.6. Дворнику

29.3.6.1. За увеличение объема работы, связанной с расчисткой территорий, игровой площадки МДОУ и подъездных путей от снега - 30-60 % .

29.3.6.2. За выполнение работ по благоустройству территорий и игровой площадки МДОУ - 34-50 %;

29.3.6.3. За выполнение работ по косметическому ремонту здания и помещений МДОУ - 30-62 %

29.3.7. Кухонному рабочему

29.3.7.1. За выполнение работ, связанных с заготовкой и хранением овощей – 20-40 %;

29.3.7.2. За безупречное соблюдение требований: СанПин по содержанию помещений пищеблока и кухонной ПОСУДЫ -20-40 %

29.3.7.3. За сложность, напряженность и интенсивность труда – 12-30 %

29.3.7.4. За активное участие в общественных работах ДОУ, помощь администрации, ведение документации по питанию- 30 -50 %

29.3.8. Сторожу

29.3.8.1. За дополнительную работу, связанную с обеспечением безопасности МДОУ - 15-30 %

29.3.8.2. За выполнение работ по косметическому ремонту МДОУ – 15-40 %

29.3.8.3. За обеспечение контроля за работой АПС – 17-40%

29.3.8.4. За выполнение работ по благоустройству территорий и игровой площадки МДОУ - 25-40 %

29.3.9. Повару.

29.3.9.1. За надлежащее выполнение требований СанПиН по организации питания воспитанников МДОУ - 20-40%

29.3.9.2. За выполнение обязанностей ответственного по пищеблоку – 5 -15 %

29.3.9.3. За выполнение суточных норм физиологических потребностей детей в пищевых веществах и энергии – 15-45%

29.3.9.4. За выполнение работ, связанных с заготовкой и хранением овощей – 20-30%;

29.3.9.5. За работу по утилизации пищевых отходов – 10-35 %

29.3.10. Воспитателю

29.3.10.1. За реализацию дополнительных общеразвивающих программ - 2%

Надбавки работникам снижаются:

- при некачественном исполнении работы - 10 %;
- при наличии дисциплинарных взысканий - 10 %

«29.3.11. Рабочему ОЗС:

29.3.11.1- 40-60%--За выполнение работ по благоустройству территорий,

24.3.11.2-60-90%-За выполнение работ по косметическому ремонту здания и помещений МДОУ,

24.3.11.3. -50-70%-За оперативность и качество устранения неполадок.

30. Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом настоящего Положения и действующим законодательством доплаты и надбавки к ставкам заработной платы (окладам) предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты и надбавки исчисляется из ставки (оклада) без учета других надбавок и доплат.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МДОУ «Арборский детский сад»

Порядок определения стажа педагогической работы

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

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

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

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

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, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в организациях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденным в установленном порядке Правительством Российской Федерации.

Время работы в других организациях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования засчитывается в стаж педагогической работы в соответствии с Порядком согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
МДОУ «Арборский детский сад»

Порядок определения уровня образования

1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (ставок заработной платы) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2. Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога при условии:

получения диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

3. Наличие у работников диплома государственного образца о высшем образовании с учетом квалификаций (степеней) «бакалавр», «специалист», «магистр», ученой степени «кандидат наук», «доктор наук» дает право на установление повышающих коэффициентов к базовым окладам педагогических работников в соответствии с подпунктом 13.1.1 настоящего Положения.

4. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании, справки об окончании трех полных курсов высшего учебного заведения педагогического профиля и приравненных к нему учебных заведений не дает права на установление повышающих коэффициентов к базовым

окладам педагогических работников, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

5. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительской работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), работающих в организациях, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовым должностным окладам данных работников в соответствии с подпунктом 13.1.1 настоящего Положения.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
МДОУ «Арборский детский сад»

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И
ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

1. К объемным показателям деятельности организации относятся показатели, характеризующие масштаб руководства организацией: количество обучающихся (воспитанников), численность работников организации, сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, влияющие на объем работы по управлению организацией.

2. Объем деятельности организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

	2	3	4
--	---	---	---

1.Контингент обучающихся, воспитанников

Общее и дошкольное образование			
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
2.	Количество дошкольных групп в образовательных организациях	за каждую группу	10
3.	Наличие подготовительного отделения, «школы будущего первоклассника»	за каждую группу	5
4.	Наличие обучающихся	за каждого	0,5

	2	3	4
	(воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях	дополнительно	
5.	Количество обучающихся по индивидуальным программам, обучающихся на дому (по медицинским показаниям)	за каждого дополнительно	0,5
6.	Наличие групп продленного дня в образовательном учреждении		до 20
7.	Организация профильного и предпрофильного обучения	за каждый класс	до 10, но не более 50
8.	Наличие в общеобразовательных учреждениях обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекционной помощью	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
Дополнительное образование			
9.	Сохранность контингента обучающихся	90 - 100 процентов 60 - 80 процентов До 60 процентов	20 10 15
10.	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося	1

	2	3	4
11.	Количество детей, охваченных дополнительными образовательными программами	за каждого обучающегося в возрасте: 5-7 лет 7-13 лет 13-18 лет	0,3 0,1 0,5
2. Кадры			
12.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника; дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,1 0,2
13.	Количество студентов-практикантов	за каждого	0,3
14.	Количество молодых специалистов со стажем работы от одного года до 3 лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования	за каждого	0,5
3. Материально-техническая база			
15.	Принятие учебного заведения к новому учебному		10

	2	3	4
	году в соответствии с установленными сроками		
16.	Наличие в образовательном учреждении нескольких зданий, используемых для организации образовательного процесса	за каждое здание	5
17.	Наличие оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	10
18.	Наличие находящихся в эксплуатации автотранспортных средств, сельхозмашин и другой техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3
19.	Наличие музея в образовательном учреждении	при наличии паспорта	3
20.	Наличие собственных: котельной, прачечной, гаража, овощехранилища, складских помещений, находящихся на балансе образовательного учреждения	за каждый вид	до 10, но не более 60
21.	Наличие учебно-опытного участка, подсобного хозяйства, теплиц	за каждый вид	10
22.	Наличие лагерей дневного пребывания, трудовых, оздоровительных лагерей, организуемых образовательной организацией	за каждый вид	10

	2	3	4
23.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для дополнительного образования детей (изостудия, театральная студия, актовый зал, зимний сад и другие)	за каждый вид	10
24	Развитие внебюджетной деятельности, привлечение добровольных пожертвований	с объёмом доходов менее 2 млн. рублей свыше 2 млн. рублей	до 10 до 20
25.	Организация подвоза обучающихся	За каждого обучающегося	0,1
26.	Удаленность образовательного учреждения от Отдела образования на расстояние более 50 км		до 10
27.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	5
28	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	5
4. Социально-педагогическая, научно-педагогическая, инновационная деятельность			
29.	Наличие статуса инновационной площадки	за каждый вид	

	2	3	4
	(экспериментальная площадка, стажировочная площадка, ресурсный центр и т.д.) федерального уровня республиканского уровня муниципального уровня		20 10 5
30.	Наличие государственно-общественного управления в образовательном учреждении: попечительский совет, совет школы и другие	за каждый вид	5
31.	Организация и проведение на базе организации конференций, семинаров, курсов повышения квалификации на: муниципальном уровне республиканском уровне межрегиональном уровне	за каждый семинар	5 10 15
32.	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства на: муниципальном уровне республиканском уровне всероссийском уровне	за каждый вид	5 10 15
33.	Наличие детских коллективов- победителей республиканских, всероссийских смотров,	за каждый вид	

	2	3	4
	конкурсов, соревнований на: республиканском уровне всероссийском уровне		5 10
34	Участие в мероприятиях независимой оценки качества (ВПР, ГИА, НОКО,РПР)	За каждое мероприятие	3
35	Наличие сетевых форм организации образовательных программ	За каждый оформленный договор	10

3. Организация относится к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
I	II	III	IV
Свыше 400	до 400	до 300	до 200

II. Порядок отнесения организации к группе по оплате труда руководителей

4. Группа по оплате труда руководителя определяется не чаще одного раза в год МУ «Отдел образования и по делам молодежи администрации МО «Мари-Турекский муниципальный район» (далее – Отдел образования) с учетом общего количества баллов по показателям на основании документов, подтверждающих соответствующий объем деятельности организации.

5. При достижении высоких и стабильных результатов и значительном увеличении объема и сложности работы суммарное количество баллов может быть увеличено Отделом образования за каждый из данных дополнительных показателей до 20 баллов.

6. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент

обучающихся (воспитанников) организации определяется:

- по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

- по учреждениям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.