

Согласовано
с выборным органом первичной
профсоюзной организации
Председатель первичной
профсоюзной организации
В.И. Васильева

Утверждено приказом
МДОУ «Детский сад «Берёзка»
от 07 сентября 2023 г № 110-од



Заведующий МДОУ
А.Н. Виноградова

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Берёзка».

Общие положения

1. Положение об условиях оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Детский сад «Берёзка», реализующий программу дошкольного образования (далее - Положение), регулирует порядок оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Детский сад «Берёзка», реализующего программу дошкольного образования (далее - организация).

2. Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников МДОУ;
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;
вопросы оплаты труда педагогических работников;
порядок и условия почасовой оплаты труда;
условия оплаты труда руководителя организации
другие вопросы оплаты труда

3. Система оплаты труда в организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами РМЭ, муниципального района и настоящим Положением. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат), перешедших на новую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета 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.

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

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

II. Порядок и условия оплаты труда

7. Оплата труда работников организации устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 либо 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю либо 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

8. Система оплаты труда работников организации устанавливается и применяется с учетом:

- 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 ставок заработной платы (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.

9. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

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

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

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

10. Размер заработной платы работников организаций состоит из:

- ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

11. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем умножения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника организации, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение

книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 01 сентября 2013 г.

12. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216 н.

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Младший воспитатель	4643

«12.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
1	Инструктор по физической культуре	7889
	Музыкальный руководитель	7889
2	Воспитатель	9103
3	Старший воспитатель	9505
	Учитель-логопед (логопед)	9505

13. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

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

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

- среднее профессиональное образование - 1,0;
- высшее образование - 1,15;
- кандидат наук - 1,2;
- доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и 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. N 761н;

13.1.2. наличия квалификационной категории:

- первая квалификационная категория - 1,3;

- высшая квалификационная категория - 1,4.

14. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
1 разряд	3825
2 разряд	4097
3 разряд	4232
4 разряд	4507
5 разряд	4779
6 разряд	5052
Высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах, имеющие 6 разряд	5733

15. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общепромышленным должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н:

15.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	2	3
1	Заведующий хозяйством и другие должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	5188

16. С учетом специфики работы в организациях предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с пунктами 12 - 15 настоящего Положения:

16.1. Специалистам и руководителям структурных подразделений за работу в организациях, расположенных в сельской местности, - 1,25.

16.2. За работу в организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам:

- педагогическим работникам (учитель-логопед) - 1,2;

17. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте 16

настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 16 настоящего Положения, с учетом абзаца третьего пункта 11 настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), которые применяется при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты

18. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

20. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями

труда, устанавливается 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, установленных законами и нормативными правовыми актами.

20.1. Работникам организации в соответствии со специальной оценкой условий труда предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов ставки (оклада) за вредные и опасные условия труда, не менее 4 процентов. Повышенная оплата труда осуществляется за время фактической занятости в неблагоприятных условиях труда.

Руководитель организации проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном законодательством о специальной оценке условий труда.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется организацией в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в локальном нормативном акте.

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

21.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и нормативными правовыми актами. Конкретный размер доплаты за работу в ночное время закрепляется организацией в локальном нормативном акте.

21.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день либо нерабочий праздничный день, работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу, работу в выходной или нерабочий праздничный день могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом либо трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной либо 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. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

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

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

21.4. Работникам организаций, занимающим должности рабочих, могут устанавливаться доплаты в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) за профессиональное мастерство.

21.5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания либо увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) либо исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) либо исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) либо исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются трудовым договором.

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

23. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, трудовыми договорами и иными локально-нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

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 организации, повышение авторитета и имиджа организации.

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

26. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены почетные звания, знаки отличия в сфере образования и науки, 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 организации, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю организации либо 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 организаций, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю организации 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 организации:

- от 1 года до 10 лет - 10 процентов;
- от 10 до 20 лет - 20 процентов;
- свыше 20 лет - 30 процентов.

Стаж педагогической работы определяется в порядке согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

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 учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

27.3. Надбавки, указанные в подпунктах 26.1, 26.2 пункта 26 и подпункте 27.1 пункта 27 настоящего Положения выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

28. 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. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается коллективным договором либо локальным нормативным актом учреждения.

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.

28.1. Условия премирования

Наименование должности	Основание для премирования	Сумма
Заведующий, старший воспитатель, учитель-логопед, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, воспитатель	1. Разовые премии для поощрения работников, отличившихся при выполнении срочных и важных работ.	500 руб.- 2000 руб.
	2. За участие в конкурсе «Воспитатель года».	1500 руб.
	3. Поощрительные выплаты работникам в связи с юбилеем - 50 лет; - 55 лет -60 лет	1500 руб. 2000 руб
Обслуживающий персонал		
Младший воспитатель, заведующий хозяйством, кухонный работник, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному ОиРЗ, машинист по стирке и РСО, сторож	1. Разовые премии для поощрения работников, отличившихся при выполнении срочных и важных работ.	500 руб.- 2000 руб.
	2. Поощрительные выплаты работникам в связи с юбилеем - 50 лет; - 55 лет -60 лет	1500 руб.
		2000 руб

28.2. 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 материальным положением сотрудника (в результате пожара, стихийного бедствия, иных чрезвычайных ситуаций)	3000 руб
2.	Выплаты в связи с длительной болезнью и инвалидностью работника	3000 руб.

29. Другие надбавки и доплаты

Работникам организаций могут устанавливаться доплаты и надбавки стимулирующего характера в пределах лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования на соответствующий финансовый год.

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

Надбавки работникам снижаются:

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

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.

29.1. Сотруднику:

1. За ведение работы с коллективом по социальной защите сотрудников - 15%,
2. За исполнение обязанностей уполномоченного по охране труда - 5%,
3. За работу в АИС «Сетевой город»- 10%.
4. За исполнение обязанностей ответственного за обеспечение безопасности, антитеррористической защищенности детского сада - 5 %.
5. За ведение работы на официальном сайте МДОУ – 15%
6. За исполнение обязанностей администратора информационно- коммуникативной платформы «Сферум» - 5%

29.2. Педагогам:

1. За работу в рамках ППКА и в группе с детьми ОВЗ: 1-3 ребенка- 3%, более 3 детей-5%.
2. За обучение детей родному языку (марийскому)- 5-15%.
3. За работу в консультативном центре (службе)- 3-5%
4. За руководство методобъединением- 5 %
5. За выполнения функции ответственного лица (оператора) в АИС «Навигатор» - 5 %
6. За реализацию дополнительных общеобразовательных программ - 2%

29.3. Музыкальному руководителю

1. За организацию, подготовку, проведение, участие воспитанников и сотрудников МДОУ на открытых мероприятиях различного уровня, повышающих авторитет и имидж детского сада - 30%
2. За увеличение объема работы с воспитанниками - 20%

III. Вопросы оплаты труда педагогических работников

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

31. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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".

32. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя организации по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству могут иметь место только с разрешения Отдела образования.

33. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего персонала,

ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул либо периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса).

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не осуществляющим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

34. Заработная плата руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

35. Должностной оклад руководителя организации, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в порядке согласно приложению № 2 к настоящему Положению, и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников организации:

Группа по оплате труда руководителей	Количество размеров средней заработной платы
I	до 3,0
II	до 2,4
III	до 2,1
IV	до 1,8

36. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей организаций.

37. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя организации осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников списочного состава организации без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава организации без внешних совместителей (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

38. Отдел образования может устанавливать руководителю организации выплаты стимулирующего характера с учетом результатов его деятельности в соответствии с показателями эффективности работы организации, установленными Отделом образования, премии за выполнение особо важных и сложных заданий и выплачивать материальную помощь в пределах лимитов бюджетных обязательств организации на соответствующий финансовый год.

39. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера организаций и средней заработной платы работников организаций устанавливается Отделом образования в кратности от 1 до 8.

V. Другие вопросы оплаты труда

40. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем и согласовывается с Отделом образования.

41. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного Отделом образования.

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, устанавливается на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании 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 либо 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 в период этой работы, органы, в подчинении которых находятся организации, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается работа на педагогических должностях, определенных приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования".

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

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

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

4. 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:

4.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 3.1 пункта 3 настоящего Порядка.

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

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

5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 3 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в организации либо профилю преподаваемого предмета.

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

7. 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 организации по согласованию с представительным органом работников организации.

8. 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 (по педагогической направленности).

9. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в организациях, 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.

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД «БЕРЁЗКА»
И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ИХ К
ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЯ**

I. Объемные показатели деятельности муниципальных организаций муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район»

1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район» (далее - 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 каждой организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

	Наименование показателя	Условия расчета баллов	Количество баллов
1	2	3	4

Общее образование

1.	Количество обучающихся (воспитанников) в за каждого обучающегося организации	(воспитанника)	0,1
2.	Наличие сетевых форм организации за каждый оформленный образовательных программ	договор	10
3.	Количество дошкольных групп в организации	за каждую группу	10
4.	Наличие подготовительного отделения, "школы будущего первоклассника"	за каждую группу	5
5.	Количество обучающихся (воспитанников) организации, имеющем интернат, за исключением детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	в за каждого обучающегося (воспитанника)	0,2
6.	Количество обучающихся (воспитанников) организациях, находящихся на полном государственном обеспечении	в за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
7.	Количество обучающихся индивидуальным учебным планам	по за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
8.	Наличие групп продленного дня в организации	за наличие групп	10
9.	Количество обучающихся (воспитанников) ограниченными возможностями здоровья, охваченных	с за каждого обучающегося (воспитанника) квалифицированной	0,5

	коррекционной помощью		
10.	Количество педагогических работников в организации	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,1
		дополнительно за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию или ученую степень	0,2
11.	Количество студентов-практикантов	за каждого студента	0,3
12.	Количество молодых специалистов со стажем работы до 3 лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования	за каждого специалиста	0,5
13.	Наличие в организации нескольких зданий, используемых для образовательного процесса	за каждое здание	5
14.	Наличие оборудованного кабинета, медицинского оздоровительно-восстановительного центра	за каждую единицу	10
15.	Наличие интерната (общежития)	за каждую единицу	15
16.	Наличие на балансе организации автотранспортных средств, сельскохозяйственных машин и другой самоходной техники	за каждую единицу	3
17.	Наличие учебно-опытного участка, учебного хозяйства, подсобного хозяйства, теплиц, учебно-производственных мастерских	за каждую единицу	15
18.	Наличие стационарных загородных объектов (лагерей, баз отдыха), находящихся на балансе организации	за каждую единицу	20
19.	Наличие лагерей дневного пребывания, трудовых, оздоровительных лагерей, организуемых организацией	за каждую единицу	10
20.	Развитие внебюджетной деятельности, привлечение добровольных пожертвований	менее 2 млн. рублей	15
		свыше 2 млн. рублей	30
21.	Организация транспортного обеспечения обучающихся к месту обучения и обратно	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
22.	Наличие статуса инновационной (экспериментальная) площадки	статус федерального уровня	20

стажировочная площадка, ресурсный центр и т.д.)	статус республиканского уровня	10
23. Использование образовательных технологий при реализации основных/дополнительных образовательных программ	дистанционных за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
24. Наличие библиотеки с доступом к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	за каждую единицу	5
25. Наличие коллегиальных органов управления организацией	за наличие коллегиальных органов управления	5
26. Участие в мероприятиях системы оценки качества деятельности организации	независимой за каждое мероприятие	3
27. Количество групповых занятий в организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам	коррекционных за каждое занятие	0,2
28. Количество индивидуальных занятий в организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам	коррекционных за каждое занятие	0,1
29. Доля детей в общем количестве обучающихся в организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, проходящих трудовую практику	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
30. Апробация (реализация) проектов по заданию Министерства образования и науки Республики Марий Эл, Отдела образования	за каждый проект	15

3. Организации относятся 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 руководителей 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.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

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.

7. За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, установленная до начала ремонта, но не более чем на один год.