

ПРИНЯТО

на заседании общего собрания работников
протокол от «12» 01 2026 № 1

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего МБДОУ «Центр
развития ребенка – детский сад № 23»
от «12» 01 2026 № 3



СОГЛАСОВАНО

на заседании профсоюзного комитета
протокол от «12» 01 2026
№ 62
председатель Н.С. Монахова



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 23» по
виду экономической деятельности «Образование»

І. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование» (далее по тексту – Положение) разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009 № 165 (в ред. от 22.03.2012 № 799, от 29.06.2012 № 2316, от 30.09.2013 № 3345, от 18.12.2013 № 4565, от 18.09.2014 № 3686, от 16.11.2016 № 3627, от 27.12.2016 № 4244, от 04.10.2017 № 2627, от 27.02.2018 № 444, от 27.09.2018 № 2218, от 30.10.2019 № 2174, от 24.11.2020 № 2173, 21.12.2020 № 2405, от 02.03.2021 № 130, от 02.11.2021 № 666, от 22.08.2022 № 519, от 11.11.2022 № 734, от 26.06.2023 № 363, от 01.08.2023 № 435, от 30.08.2023 № 491, от 21.12.2023 № 728, от 30.09.2024 № 539, от 28.12.2024 № 752, от 25.06.2025 № 345, 18.09.2025 № 518, от 18.12.2025 № 649, от 20.03.2024 № 212-пп, от 11.03.2025 № 186 – пп, от 22.12.2025 № 979 - пп), письма Минобрнауки России от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности» (вместе с Методическими рекомендациями по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников), а также нормативных правовых актов Российской Федерации и Курской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование»

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 23» (МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 23»), подведомственного комитету образования города Курска (далее по тексту – учреждения).

3. Положение включает в себя минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее по тексту – минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам, размеры повышающих коэффициентов к окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, критерии их установления, условия оплаты труда заведующего МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 23», его заместителей по виду экономической деятельности «Образование».

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета города Курска и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее по тексту – ПКГ) и квалификационным уровням, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений на 1 июля 2010 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. 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 (далее - МРОТ). Размер минимальной заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), доводится до МРОТ с учетом применения персонального повышающего коэффициента.

7. Введение в МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 23» новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

8. Системы оплаты труда работников в учреждении устанавливаются Коллективным договором МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 23», соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области, муниципальными правовыми актами города Курска, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда.

1. Основные условия оплаты труда

9. Системы оплаты труда работников МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 23» включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

10. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Отраслевого территориального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования города Курска;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников.

11. Фонд оплаты труда работников МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 23» формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета города Курска и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом объем средств, направляемый таким учреждением на оплату труда работников за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, составляет до 50% общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета города Курска.

12. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

13. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается заведующим учреждения по квалификационным уровням соответствующих ПКГ на основе требований к уровню профессиональной подготовки работника, удостоверяемому документами об образовании, требований к стажу работы, удостоверяемому записями в трудовой книжке и в иных выданных в установленном порядке документах, и требований к квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Заведующему при подборе и расстановке кадров следует руководствоваться разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н.

Кроме того, заведующему при определении уровня профессиональной подготовки гражданина (работника), его стажа работы и квалификации необходимо руководствоваться следующим:

- наличие у гражданина (работника) высшего профессионального образования подтверждается документом государственного образца о высшем профессиональном образовании, в том числе следующими видами документов государственного образца об уровнях высшего профессионального образования: диплом бакалавра, диплом специалиста, диплом магистра;

- наличие у гражданина (работника) среднего профессионального образования подтверждается дипломом государственного образца о среднем профессиональном образовании;

- наличие у гражданина (работника) начального профессионального образования подтверждается дипломом государственного образца о начальном профессиональном образовании;

- диплом установленного образца о неполном высшем профессиональном образовании не является документом, подтверждающим наличие у гражданина (работника) высшего профессионального образования;

- документ об окончании трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений приравнивается к документу, подтверждающему наличие у гражданина (работника) среднего профессионального образования;

- при приеме (назначении) на должность преподавателя музыкальных дисциплин в образовательных учреждениях к документам о высшем или среднем музыкальном образовании приравниваются документы об окончании гражданином (работником) консерватории, музыкальных отделений и отделений клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических (классических) институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ;

- при приеме (назначении) на должности учитель-логопед, учитель-дефектолог требуется документ о высшем дефектологическом образовании, к которому приравниваются:

диплом 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;

диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, выданный по окончании спецфакультетов по указанным выше специальностям;

- в стаж педагогической работы засчитывается:

работа в учреждениях, организациях и должностях согласно **Приложению 4** к настоящему Положению;

время работы в отдельных учреждениях (организациях), время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации – в порядке, предусмотренном **Приложением 5** к настоящему Положению;

под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 **Приложения 5** к настоящему Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в **Приложении 4** к настоящему Положению.

В порядке исключения лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» соответствующих квалификационных справочников, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения могут быть приняты (назначены) на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

При наступлении у работника права на изменение размера оклада (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 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

14. Заведующий учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры

повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

15. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям и задачам учреждения и содержаться в соответствии с разделами единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

16. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

17. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей и задач учреждения, без привязки к конкретной должности, возможно установление доплаты (выплаты компенсационного характера), исчисленной в соответствии с **приложением 2** к настоящему Положению. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2. Порядок и условия оплаты труда работников.

18. Размеры окладов (ставок) работников устанавливаются заведующим учреждения по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 23», устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 N 216н (ред. от 23.12.2011) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года № 247н (ред. от 11.12.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 248н (ред. от 12.08.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 31 августа 2007 года № 570 (ред. от 12.08.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 6 августа 2007 года № 526 (ред. от 03.03.2017) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», указаны в приложениях 1 и 6 к настоящему Положению. При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

19. К рекомендуемым минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие

повышающие коэффициенты:

- а) повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы;
- б) персональный повышающий коэффициент;
- в) повышающий коэффициент в размере 1,3 к должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы:

выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования в возрасте до тридцати пяти лет, впервые поступившим на работу на должности педагогических работников (непосредственно после получения образования, в год окончания образовательной организации) в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска;

выпускникам образовательных организаций высшего образования, которые в период обучения работали в образовательной организации на должностях педагогических работников и впервые после получения диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании, дающем право на педагогическую деятельность, поступили на работу на должности педагогических работников в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска или продолжают в них работать;

г) повышающий коэффициент в размере 1,4 к должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы:

выпускникам, окончившим с отличием профессиональные образовательные организации и (или) образовательные организации высшего образования в возрасте до тридцати пяти лет, впервые поступившим на работу на должности педагогических работников (непосредственно после получения образования, в год окончания образовательной организации) в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска;

выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования в возрасте до тридцати пяти лет, которые в период обучения работали в образовательной организации и впервые после получения диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании, дающем право на педагогическую деятельность, поступили на работу на должности педагогических работников в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска или продолжают в них работать.

Право на установление выплат по повышающему коэффициенту, указанных в подпунктах "в", "г" пункта 19 настоящего положения, продлевается пропорционально периоду:

нахождения на военной службе или на заменяющей ее альтернативной гражданской службе;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком;

длительного (более 3 месяцев) медицинского лечения,

а также при увольнении молодого специалиста из одной образовательной организации и приема на работу в другую образовательную организацию муниципальной системы образования.

– молодым специалистам, выпускникам, окончившим учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования впервые поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 23».

– молодым специалистам, выпускникам, окончившим с отличием учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования впервые поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска, после окончания обучения по программам профессионального или высшего образования; приступившие к трудовой деятельности непосредственно после получения образования (не позднее 3 месяцев с начала учебного года в год окончания учебного заведения)», на основании постановления Администрации города Курска от 27.02.2018 года № 444 «О внесении дополнений и

изменений в постановление Администрации города Курска от 20.04.2010 № 1276 (в ред. от 04.10.2017 № 2627)

- иных случаях, предусмотренных действующим законодательством и закрепленных соглашениями и коллективными договорами.

К молодым специалистам относятся выпускники профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования (далее – учебные заведения) в возрасте до тридцати пяти лет, соответствующие следующим требованиям:

- впервые получившие профессиональное или высшее образование, в том числе непедagogическое, но в этом случае при условии работы по педагогической специальности и соответствия профиля профессиональной деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе;
- работавшие в период обучения в образовательной организации и продолжившие там работать по специальности после получения диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании, дающем право на педагогическую деятельность.

Статус молодого специалиста сохраняется при переходе работника в другую образовательную организацию или продлевается (или продляется) на срок до трёх лет в следующих случаях:

- призыва на срочную военную службу или направления на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- направления (поступления) в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;
- предоставления отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

20. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы и повышающий коэффициент должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы выпускникам, окончившим учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 23» образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с **Приложением 1** к настоящему Положению.

21. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

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

22. С учетом условий труда работникам устанавливаются **выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III** настоящего Положения.

23. Работникам устанавливаются **стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV** настоящего Положения.

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

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующие характера, предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений, педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждений образования

25. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории и отнесения учреждения к группе по оплате труда.

Квалификационная категория устанавливается руководителю структурного подразделения учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

26. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений учреждения, могут устанавливаться указанные в пункте 2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

27. Дополнительно по решению заведующего учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка руководителям структурных подразделений учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской Федерации, Курской области и города Курска, а также почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (далее по тексту – почетные звания), или ведомственные почетные звания (нагрудные знаки).

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки – до 20% должностного оклада (ставки) включительно.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие: ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

государственной награды Российской Федерации или почетного звания, или ведомственного почетного звания (нагрудного знака) – со дня награждения

государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий и (или) нагрудных знаков ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

28. Минимальные размеры окладов (ставок) работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

Квалификационная категория устанавливается педагогическим работникам учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы), установленный педагогическому работнику в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется в течение одного года после истечения срока ее действия по заявлению педагогического работника работодателю в следующих случаях:

длительной нетрудоспособности;

при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска, предусмотренного статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

при приеме в другое образовательное учреждение в случае увольнения в связи с сокращением штата или ликвидацией образовательного учреждения, сменой места жительства;

при приеме на работу работника, уволенного в связи с призывом на военную службу, после окончания военной службы;

в иных случаях, препятствующих реализации права педагогических работников на аттестацию, при условии, что такие случаи предусмотрены коллективным договором учреждения.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, которому до назначения страховой пенсии по старости на общих условиях осталось не более трех лет, размер должностного оклада (ставки заработной платы), установленный ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним в прежнем размере по соответствующему заявлению педагогического работника работодателю до достижения пенсионного возраста.

При установлении оплаты труда работникам по разным педагогическим должностям квалификационная категория, присвоенная по одной из них, может учитываться в течение срока ее действия при определении размера оплаты труда по другим педагогическим должностям, по которым не установлена квалификационная категория, в случае совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ.

29. К минимальному окладу ставке по соответствующим ПКГ педагогическим работникам могут устанавливаться указанные в пункте 19 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

30. Дополнительно по решению заведующего учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской

Федерации, Курской области и города Курска, а также почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемым дисциплинам), награжденным знаками «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник культуры и искусства», работающим по данным профилям, (далее по тексту – почетные звания), или ведомственные почетные звания (нагрудные знаки).

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки – до 20% должностного оклада (ставки) включительно.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие: ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

государственной награды Российской Федерации или почетного звания, или ведомственного почетного звания (нагрудного знака) – со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий и (или) нагрудных знаков ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

31. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, могут устанавливаться указанные в пункте 19 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

Дополнительно по решению заведующего учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения, почетные звания при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, или награжденным ведомственными нагрудными знаками.

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки – до 20% должностного оклада.

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

наличие почетного звания, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников по профессиональной квалификационной группе общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих.

32. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общепромышленных должностей.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

33. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, могут устанавливаться указанные в пункте 19 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

5. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

34. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

35. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности по профессиям рабочих, могут устанавливаться указанные в пункте 19 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

6. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям медицинских работников.

36. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности медицинских работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

Квалификационная категория устанавливается медицинским работникам учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

37. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности медицинских работников, могут устанавливаться указанные в пункте 19 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

7. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников культуры, искусства и кинематографии.

38. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

39. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, могут устанавливаться указанные в пункте 19 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

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

40. Заработная плата заведующего, заместителей заведующего и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера

Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей в кратности до 4; их заместителей в кратности до 3; главных бухгалтеров в кратности до 2,8 к среднемесячной заработной плате работников образовательной организации. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы осуществляется без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

41. Должностной оклад заведующего учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

Должностные оклады заместителей заведующего и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада заведующего учреждения.

Размер должностного оклада руководителя вновь создаваемого учреждения устанавливается исходя из планируемого количества ученических мест.

42. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечни должностей и профессий работников утверждаются Администрацией города Курска по представлению комитета образования города Курска.

43. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада заведующего утверждается Администрацией города Курска.

44. Основной персонал учреждения образования - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения образования - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения образования - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

45. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для заведующего, его заместителей и главных бухгалтеров учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами города Курска.

45. 1. Заведующему учреждения выплаты стимулирующего (в том числе премии) и компенсационного характера устанавливаются комитетом образования города Курска.

Заместителям заведующего и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются заведующим.

46. Для заведующего, заместителей заведующего и главного бухгалтера учреждения должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы учреждений, устанавливаемых комитетом образования города Курска.

47. Премирование заведующего осуществляется с учетом результатов деятельности МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 23» в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными комитетом образования города Курска.

48. Выплаты стимулирующего характера заведующему, заместителям заведующего и главным бухгалтерам учреждения осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда учреждения и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

III. Компенсационные выплаты.

49. Оплата труда работников МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 23», занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 23», соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

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

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

Заведующий проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

50. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными

законами, указами Президента Российской Федерации или муниципальными правовыми актами города Курска.

51. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

52. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом заведующий принимает меры по проведению в установленном трудовым законодательством порядке аттестации рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

53. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

54. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

55. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

56. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет не менее 40 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

57. Доплата за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекались к работе, в установленные им графиком выходные и (или) нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад) – не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

Конкретные размеры доплат за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день могут устанавливаться Коллективным договором МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 23», локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной и (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.

58. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, включая компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться Коллективным договором МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 23», локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей), осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

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

IV. Стимулирующие выплаты.

60. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения работников учреждений за выполненную работу в учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются «Положением о выплатах стимулирующего характера» Коллективным договором МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 23»,

соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы с учетом рекомендаций, установленных настоящим Положением.

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

Руководитель и работники учреждения, награжденные Почетной грамотой, грамотой, благодарностью и иными наградами министерств, ведомств, организаций, учреждений, подразделений Администрации Курской области, подразделений Администрации города Курска, органов исполнительной и законодательной власти Курской области и города Курска, их должностных лиц, разово премируются за счет и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, возбудившего ходатайство о награждении, в размере, установленном правовыми актами (Положениями) о соответствующих наградах (поощрениях), локальными нормативными актами учреждения.

61. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам (за исключением медицинских работников) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях системы образования.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2;
- при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

Медицинским работникам, состоящим в штате МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 23» (за исключением работающих по совместительству), выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях системы образования и учреждениях здравоохранения. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 до 3-х лет - 0,20;
- при выслуге лет свыше 3-х лет - 0,30.

62. За высокие результаты и качество работы, сложность, напряженность, интенсивность труда, успехи в учебной, методической, научной и воспитательной работе и другой уставной деятельности учреждения заведующим в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников, могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера, размеры и условия которых определяются локальным нормативным актом учреждения.

Надбавки стимулирующего характера могут устанавливаться за:

- вклад учреждения в развитие отрасли «Образование» в направлении формирования интеллектуального и профессионального потенциала города и (или) региона, обновление содержания образования;
- повышение эффективности учебно-воспитательного процесса за счет использования передового педагогического и производственного опыта, инновационной деятельности;
- рост профессионального мастерства педагогических кадров, создание условий для их творчества и самовыражения;
- обновление содержания, форм и методов воспитательной работы и дополнительного образования;

- активную работу по привлечению шефствующих предприятий, общественности, спонсоров к проблемам обеспечения более высокого уровня деятельности учреждения;
- обеспечение социальной защиты, психолого-медико-педагогической поддержки воспитанников;
- эффективную работу по укреплению учебно-материальной, материально-технической базы учреждения, создание благоприятных условий обучения и воспитания детей в учреждении;
- систематическую индивидуальную работу опытного педагога детского сада (наставника) с молодым специалистом, направленную на развитие его профессиональных компетенций в области теории и методики проводимых занятий по воспитанию и развитию воспитанников;
- реализация здоровьесберегающих технологий и стабильность посещаемости воспитанниками дошкольной организации не менее 80% от списочного состава;
- другие показатели (критерии) в работе.

63. В целях поощрения работников в учреждении могут устанавливаться стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей эффективности деятельности образовательных учреждений, их руководителей и работников, указанных в Приложении 3 к настоящему Положению.

64. Заведующему и педагогическим работникам учреждения, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, за стабильную посещаемость детьми учреждения (не менее 60% от списочного состава детей) устанавливается ежемесячная надбавка в размере до 12% должностного оклада (ставки заработной платы).

Размер надбавки конкретному работнику определяется заведующим.

Заведующему, реализующему основную общеобразовательную программу дошкольного образования, надбавка за стабильную посещаемость детьми учреждения устанавливается комитетом образования города Курска.

65. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

66. Выплаты стимулирующего характера (в том числе премии по итогам работы) производятся по решению заведующего с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников в пределах средств бюджета города Курска, поступающих в установленном порядке учреждению на оплату труда его работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей заведующего, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных заведующему непосредственно.

67. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. **Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.**

V. Порядок и условия премирования работников учреждения.

68. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании могут учитываться:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
итоги образовательной работы;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
внедрение новых форм и методов обучения и воспитания;
проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
оперативность и качественный результат труда;
особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, с сохранностью имущества учреждения);
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
выполнение методической работы;
укрепление учебно-материальной, материально-технической базы учреждения;
участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
результаты смотров, конкурсов, аттестации, государственной аккредитации, лицензирования;
иные показатели (критерии) в работе.

69. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

70. По решению заведующего работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть депремированы полностью или частично.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение заведующего о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

71. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

72. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

VI. Другие вопросы оплаты труда.

73. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения и ежегодно по состоянию на 1 сентября утверждается заведующим.

74. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

75. Особенности формирования штатного расписания:

в образовательных учреждениях предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала в соответствии с уставом учреждения;

штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем структурным подразделениям учреждения (филиал, лаборатория, отдел, группа, отделение, библиотека, вычислительный центр и т.п.) в соответствии с уставом (положением) учреждения.

76. Особенности оплаты труда в образовательных учреждениях:

1) оплата труда педагогических работников (воспитателей, ПДО, осуществляющих педагогическую деятельность) в образовательном учреждении устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Ежегодно по состоянию на 1 сентября заведующий составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы (педагогических работников: воспитателей, ПДО и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) тарификационный список согласно приложению 13 к настоящему Положению.

2) объём учебной нагрузки педагогических работников: воспитателей, ПДО и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность больше или меньше часов за должностной оклад (ставку заработной платы) устанавливается только с их письменного согласия.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

77. В состав заработной платы (части заработной платы) педагогических работников, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включается дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и др.)

VII. Заключительные положения

78. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, заведующий несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право,

известив заведующего в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от заведующего о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

79. В пределах фонда оплаты труда работников учреждения в течение календарного года может выплачиваться материальная помощь в размере до двух должностных окладов (ставок заработной платы) включительно, установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии, по одному из следующих оснований:

в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);

в связи с длительной болезнью или смертью работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заведующий на основании письменного заявления работника, документов подтверждающих наличие обстоятельств, указанных в абзаце 3 настоящего пункта и финансовых возможностей учреждения.

Решение об оказании материальной помощи заведующему и ее конкретных размерах принимает комитет образования города Курска на основании письменного заявления заведующего и финансовых возможностей МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 23».

Оказание материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда работников учреждения.

80. Из фонда оплаты труда учреждения всем работникам (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на страховую пенсию по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (при наличии стажа работы в данной образовательной организации не менее 10 лет) или выходом на страховую пенсию по инвалидности (независимо от стажа работы в данной организации).

81. Из фонда оплаты труда учреждения осуществляется предоставление руководящим и педагогическим работникам оплачиваемого отпуска продолжительностью соответственно 3 и 6 месяцев для подготовки к защите диссертации на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук.

Из фонда оплаты труда учреждения производится разовая (единовременная) выплата в размере трех должностных окладов (ставок) руководящим и педагогическим работникам, защитившим кандидатскую или докторскую диссертации, после присвоения соответствующего ученого звания.

82. Комитет образования города Курска, осуществляющий функции и полномочия учредителя подведомственных ему учреждений, может устанавливать предельную долю оплаты работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений, кроме учреждений, в которых доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала составляет более 35% от общей численности.

83. На основе настоящего Положения учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 23» по виду экономической деятельности «Образование»

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ (СТАВКЕ) ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

Условия повышения должностного оклада (ставки)	Размер повышающего коэффициента
Руководящим, педагогическим работникам и другим специалистам психолого-медико-педагогических центров, консультаций, логопедических пунктов, образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	0,20
За работу: в группах компенсирующей и (или) комбинированной направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), детьми-инвалидами, нуждающимися по заключению психолого-медико-педагогической комиссии в коррекционной работе с ними и посещающими муниципальные дошкольные образовательные учреждения следующего вида: центр развития ребенка – детский сад	0,15 – 0,20
Руководителям образовательных учреждений: за обеспечение необходимых условий для организации коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами, посещающих муниципальные дошкольные образовательные учреждения следующего вида: центр развития ребенка – детский сад	0,15
Педагогическим работникам за работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, относящихся к виду: центр развития ребенка – детский сад	0,15
Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории "педагог-методист" - за руководство методическим объединением, предметной, цикловой методической комиссией в образовательной организации	до 0,15
Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник" - за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством	0,5
Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-методист" - за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью	0,5

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 23» по виду экономической деятельности «Образование»

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ПО ПЕРЕЧНЮ КОНКРЕТНЫХ ВИДОВ РАБОТ

Наименование конкретных видов работ	Размер повышающего коэффициента к окладам (ставкам)
Педагогическим работникам – за руководство методическими объединениями	до 0,15
Педагогическим работникам – за выполнение обязанностей внештатного инспектора по охране прав детства, при отсутствии в штате учреждения должности социального педагога	0,20
Работникам образовательных учреждений – за работу в составе психолого-медико-педагогического консилиума	до 0,20
Педагогическим работникам образовательных учреждений – за призовые места на международных, республиканских, областных и городских профессиональных смотрах и конкурсах (в течение следующего учебного года (с 1 сентября по 31 августа) в пределах фонда оплаты труда): за первое место за второе место за третье место	0,50 0,40 0,30 (от должностного оклада)
Педагогическим работникам образовательных учреждений, награжденным знаком «Отличник физической культуры и спорта» и «Почетный работник культуры и искусства», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» работающим по данным профилям	до 0,20
Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории "педагог-методист", - за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации	до 0,15
Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник", - за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством	0,5
Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-методист", - за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью	0,5

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад
№ 23» по виду экономической деятельности
«Образование»

ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ МБДОУ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА – ДЕТСКИЙ САД № 23»

N п/п	Критерии	Возможные типы работ	Показатели эффективности деятельности для АУП (руководители)	Показатели эффективности деятельности для педагогического персонала	Показатель и эффективности деятельности для прочих специалистов и УВП (служащие)	Показатель и эффективности деятельности для категории "рабочие"
1.1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Индивидуал ьные достижения	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания
		Внешняя оценка деятельности ОУ (аудит, экспертиза, государственная аккредитация, конкурсы, олимпиады и др.)	Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности ОУ	Результаты публичных выступлений обучающихся, воспитанников, студентов (на предметных олимпиадах, конкурсах и др.)	Результат ы проверки деятельности структурного подразделения	Результат ы проверки деятельности структурного подразделения

1.2.	Функционирование системы государственно-общественного управления		Результативность работы попечительского совета и других общественных организаций	Динамика результатов ЕГЭ, переводных экзаменов, промежуточной и государственной (итоговой) аттестации	Отсутствия рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей)	Отсутствия рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей)
			Отсутствие рекламаций на деятельность ОУ со стороны клиентов, отсутствие предписаний надзорных, административных органов, Роспотребнадзора, пожарнадзора; объективных жалоб	Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с род. комитетом)	Сохранность контингента	
			Сохранность контингента в пределах одной степени (коэффициент выбытия из образовательного учреждения)	Сохранность контингента	Результативность профориентационной работы	

				Результативность профориентационной работы		
			Выполнение государственного задания			
			Выполнение контрольных цифр приема и выпуска обучающихся, студентов, их трудоустройство			
			Реализация профильного обучения на старшей ступени обучения			
			Результативность работы педагогического совета	Руководство деятельностью методсовета (участие в деятельности методсовета)	Отсутствия жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами	Отсутствия жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами
			Публичная отчетность (наличие публичного доклада о деятельности учреждения за год)			

			Проведение дней общественной экспертизы			
				Участие в работе педсовета, профсоюзной организации и др.		
			Инвестицио нная	Отсутствие		
			привлекател ьность (привлечение внебюджетных средств)	жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами		
			Общественн ая составляющая управления:			
			- наличие органа общественного управления образовательного учреждения, в котором представлены все участники образовательного процесса;	Инициатив ные предложения по повышению эффективности образовательного процесса		

			- наличие и активная деятельность органов самоуправления детей; - наличие и активная деятельность попечительского (управляющего) совета; - наличие обзорных публикаций о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати			
Результативность социального партнерства, результативность работы по принятию, реализации коллективных договоров		Результативность досуговой и внеурочной деятельности				
1.3.	Инновационная	Пилотные	Организаци	Исследоват	Исследова	

	деятельность ОУ	или системные исследования (в т.ч. педагогические, маркетинговые и пр.)	я любых программных исследований, обеспечивающих развитие ОУ (исследования удовлетворенности качеством образовательных услуг, исследования удовлетворенности персонала условиями труда и пр.)	ельские программы	тельские программы	
				Диагностические материалы	Диагностические материалы	
				Методика диагностики	Методика диагностики	
				Использование результатов исследования в образовательном процессе	Использование результатов исследования в образовательном процессе	
		Проектные, экспериментальные разработки	Результативность апробации новых управленческих форм, технологий, механизмов, в т.ч. по созданию условий в ОУ для исследований и разработок	Уровень проектно-экспериментальной деятельности:	Результативность внедрения рационализаторских, новаторских предложений по совершенствованию работы (участников, подразделений, служб и пр.)	Результативность внедрения рационализаторских, новаторских предложений по совершенствованию работы (участников, подразделений, служб и пр.)
				- экспериментальная разработка		
				- методическая разработка на основе эксперимента		
				- методическая разработка с		

				учебно-демонстрационными материалами		
				- учебное пособие (концепт, дидактическая, методическая часть)		
1.4.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	Удовлетворенность потребителей образовательных услуг качеством обучения и воспитания	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг		
		Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов			
1.5.	Результаты обучения и воспитания	Динамика индивидуальных образовательных	Результаты итоговой аттестации	Динамика индивидуальных образовательных		

		результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)	Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена	результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		
			Количество призовых мест в предметных олимпиадах: муниципального уровня; республиканского	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся		
				Участие и результаты участия учеников в олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, творческих конкурсах, соревнованиях и др.		

			уровня; всероссийского уровня			
			Количество призовых мест участия ОУ в различных дистанционных олимпиадах и конкурсах			
			Количество призовых мест в научно- практических конференциях муниципального уровня; республиканского уровня			
1.6.	Воспитательная, медико- профилактическая и реабилитационная деятельность	Создание моделей и прецедентов конструктивного и здорового образа жизни	Динамика состояния охраны труда образовательного учреждения и инфраструктуры	Динамика снижения вредных привычек обучающихся, воспитанников, студентов (курение, употребление наркотических и психотропных	Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.)	Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.)
		Реализация программ дополнительного образования на базе	Соблюдение сроков аттестации рабочих мест			

		образовательного учреждения		веществ)		
		Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Динамика снижения уровня правонарушений среди обучающихся, студентов	Динамика снижения уровня правонарушений среди обучающихся, воспитанников, студентов		
		Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних их	Увеличение количества обучающихся, студентов охваченных досуговой деятельностью	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		
		Реализация социокультурных проектов (музей, театр, социальные проекты, научное общество обучающихся, студентов др.), программ, направленных на работу с одаренными детьми		Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс" и др.)		
				Работа с детьми из социально неблагополучных семей		

		Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)		Увеличение количества обучающихся, студентов охваченных досуговой деятельностью		
				Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы		
				Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)		
1.7.	Кадровое обеспечение	Укомплектованность педагогическими кадрами	Привлечение и закрепление молодых специалистов	Уровень квалификации	Награды, почетные звания	Награды, почетные звания
				Повышение квалификации (обучение на курсах)		
		Динамика текучести кадров				

			Отсутствие вакансий на педагогические должности	повышения квалификации в течение последних 5 лет)		
			Уровень квалификации (наличие не менее чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий)	Профессиональное развитие (участие в конкурсах профессионального мастерства)		
			Повышение квалификации (доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 5 лет)	Эффективность разрешения конфликтов		
				Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы		
			Профессиональное развитие (участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства)	Награды, почетные звания		
			Благоприятн			

			ый психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся)			
			Эффективно сть разрешения конфликтов			
			Результатив ность работы педагогического совета			
			Награды, почетные звания			
2. Сохранение и развитие материально-технических ресурсов						
2.2.	Развитие материальных фондов	Сохранност ь вверенного материального обеспечения образовательного учреждения	Доля выбытия материальных ценностей	Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета	Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета	Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета
			Доля	Доля	Доля	Доля

			отремонтированно о оборудования и мебели	отремонтированн ого оборудования и мебели	отремонтированн ого оборудования и мебели	отремонтированн ого оборудования и мебели
		Развитие материального обеспечения образовательного учреждения	Доля нового материального обеспечения учебного процесса	Динамика использования в образовательном процессе новых ТСО, учебных пособий и материалов	Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов	Динамика внедрения и использования нового оборудования и материалов
		Развитие инфраструктуры образовательного учреждения	Объем собственных средств на модернизацию образовательного учреждения	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)		
			Создание новых элементов в инфраструктуре образовательного учреждения (ученическое кафе, музей, лагерь, спортклуб, лаборатории, мастерские и прочие общественные объединения)			
3. Экономия и привлечение финансовых ресурсов						
3.	Динамика финансовых	Привлечени	Динамика	Динамика		

	потоков	е грантов, инвестиционных проектов, спонсоров	получения грантов, привлечения инвестиционных проектов, спонсорских средств	получения грантов. Результаты вность работ по гранту, в инвестиционном проекте		
		Развитие дополнительных образовательных и сервисных услуг	Динамика развития образовательных услуг, объема продаж услуг			
		Управление финансовыми потоками	Соотношени е бюджетного и внебюджетного финансирования			
			Анализ эффективности использования бюджетных и внебюджетных средств			
			Эффективно сть использования средств фонда экономии, анализ их расходования			
4. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов						

4.1.	Создание систем информации ОУ (внутриорганизационное знание) и интеллектуальных продуктов	Организация разработки интеллектуальных продуктов	Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр.	Доля новых учебно-методических публикаций; авторских курсов, методик и пр.	Участие в создании и поддержке информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок	
		Информационная открытость (сайт ОУ, частота обновления информации на школьном сайте (ежеквартальная, ежемесячная, еженедельная)				
		размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования				
		наличие периодической печати в ОУ				
		наличие других видов коммуникации				

		Создание и поддержка информационных банков, архивов, презентующих деятельность школы	Объем средств, потраченных на создание интеллектуальных продуктов (издание, экспертиза, и пр.)	Участие в создании и поддержке информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок		
			Динамика роста информационных банков (метод. и дидакт. материалов, банки выпускников, клиентов, партнеров; аналитические и статистические и пр.)	Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.	Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.	
				Организация и участие в обеспечении сайта образовательного учреждения	Организация и участие в обеспечении сайта образовательного учреждения	
				Освещение опыта работы педагогов в СМИ		
4.2.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Организация работ по созданию и поддержке социально-	Развитие и создание связей с социальными партнерами (органы опеки и	Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие	Отсутствия рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и	Отсутствия рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и

		привлекательного имиджа образовательного учреждения	попечительства,	жалоб, работа с родительским комитетом), органами опеки и попечительства, органами системы профилактики правонарушений	обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей)	обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей)
			органы системы профилактики правонарушений, учреждения дополнительного образования детей и юношества,			
			общественн ые организации,	Участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права		
			профсоюзн ый комитет ОУ и др.)			
			Эффективно сть участия во внешних проектах	Участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе		
			Динамика продвижения образовательных услуг, привлечения клиентов ОУ	Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками ОУ и правонарушений		

				среди обучающихся, воспитанников, студентов		
			Отсутствие рекламаций на деятельность ОУ со стороны клиентов (родителей и детей)	Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками ОУ и правонарушений среди обучающихся, воспитанников, студентов		
			Отсутствие нарушений трудового законодательства работниками ОУ и правонарушений среди обучающихся, воспитанников, студентов			

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 23» по виду экономической деятельности «Образование»

ПЕРЕЧЕНЬ

учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование Должностей
I Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	I Учителя, преподаватели, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III 1. Органы управления образованием и органы	III 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за

(структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	IV Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	VI Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 23» по виду экономической деятельности «Образование»

ПОРЯДОК

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

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

1) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;

2) 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:

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 1 пункта 1 настоящего Порядка;

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

3) время обучения по очной форме в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, 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):

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

2) учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

3) 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;

4) мастерам производственного обучения;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

7) педагогам-психологам;

8) педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

9) методистам;

10) 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.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений 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 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения или иным представителем (представительным органом) 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 учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы, 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 действовавшему законодательству, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших нормативно-правовых актов 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 6

к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 23» по виду экономической деятельности «Образование»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (ставка) с учетом компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (ставка) при наличии 1-й квалификационной категории и с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (ставка) при наличии высшей квалификационной категории и с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.
Заведующий	28585		
Заместитель заведующего по УВР; заместитель заведующего по АХР	25727 25727		
Старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	10200	10977	
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	9267	9979	11786
Педагог-организатор; социальный педагог	10004	10768	10768
Воспитатель; педагог-психолог	10101	10874	11555
Делопроизводитель; младший воспитатель	6232		
Шеф - повар	7254		
Повар 1,2,3 разряд	5719		
Повар 5,4 разряд	6530		
Повар 6,7 разряд	8042		
Грузчик, дворник, кастаньяша, кладовщик, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, машинист по стирке белья и спецодежды, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	5719		

**Профессиональная квалификационная группа
"Средний медицинский и фармацевтический персонал"**

Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии второй квалификационной категории, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии первой квалификационной категории, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории, руб.
Медицинская сестра	10880	11968	12512	13056
Старшая медицинская сестра	13155	14471	15129	15786

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью

51 листа (ов)

Заведующий



И.Г. Волобуева