

Мнение профсоюзного комитета
учтено

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ № 85
Новоросийск



И.А.Богдан



Л.А.Емельянова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 85 "Березка"
муниципального образования город Новоросийск

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 85 "Березка" муниципального образования город Новоросийск (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- постановлением администрации муниципального образования город Новоросийск от 22 февраля 2019 года № 702 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Новоросийск от 12 октября 2018 года № 4101 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных организаций муниципального образования город Новоросийск» (действующая редакция);
- постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.2. Настоящее положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 85 "Березка" муниципального образования город Новоросийск, (далее – Организация), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.3. Положение распространяется на оплату труда работников Организации, реализующей основные общеобразовательные программы дошкольного образования.

1.4. Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда;
- базовые размеры окладов (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя и заместителя руководителя.

1.5. Оплата труда работников Организации устанавливается с учётом:

- единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций краевой трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с городской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.6. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

В случаях, когда выплата стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в Организации показателей и критериев, то в трудовом договоре работника указывается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.10. Оплата труда работников Организации, производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30% фонда оплаты труда.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда Организации.

При оптимизации штатного расписания и сохранения сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. В Учреждении устанавливаются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом повышающих коэффициентов к базовым размерам окладов (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы по занимаемым должностям работников в соответствии с профессиональными квалификационными уровнями:

Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты	Оклад с учётом применения повышающего коэффициента
1	2	3
<i>Должности служащих первого уровня</i>		
Базовый размер должностного оклада – 5516,00 рублей		
1 квалификационный уровень: делопроизводитель	0,00	5516,00
<i>Должности медицинского и фармацевтического персонала относящиеся к управлению образованием</i>		
Базовый размер должностного оклада – 5516,00 рублей		
3 квалификационный уровень: медицинская сестра по диетическому питанию	0,15	6344,00
Должности медицинского и фармацевтического персонала по которым		6978,00

может производное должностное наименование «старший» (старшая медсестра) базовый должностной оклад устанавливается на 10% больше		
Должности служащих третьего уровня		
Базовый размер должностного оклада – 6170,00 рублей		
1 квалификационный уровень: Специалист по закупкам	0,3	8021,00
<i>Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>		
Базовый размер должностного оклада – 6356,00 рублей		
1 квалификационный уровень: младший воспитатель.	0,00	6356,00

2.2. По профессиональным квалификационным группам педагогических работников устанавливаются следующие базовые размеры оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы:

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты	Оклад с учётом применения повышающего коэффициента	Оклад с учётом применения повышающего коэффициента и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями
1	Должности педагогических работников			
	Базовый размер должностного оклада – 8472,00 рубля			
1.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	0,00	8472,00	8587,00
1.2.	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования;	0,08	9149,76	9265,00
1.3.	3 квалификационный уровень: воспитатель; педагог-психолог	0,09	9234,48	9350,00
1.4.	4 квалификационный уровень: старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	0,10	9319,20	9435,00

2.3. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы с учётом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

2.4. Базовый размер окладов профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и составляют:

Квалификационный разряд работ	Базовый размер оклада, рублей
1	2
1 разряд работ в соответствии с ЕТКС	5422
2 разряд работ в соответствии с ЕТКС	5516
3 разряд работ в соответствии с ЕТКС	5609
4 разряд работ в соответствии с ЕТКС	5702

2.5. Распределение профессий рабочих учреждений по квалификационным уровням и базовые ставки заработной платы по занимаемым должностям работников в соответствии с профессиональными квалификационными уровнями приведено в приложении № 1 к настоящему Положению.

Установление должностного оклада медицинским и другим работникам, трудовая деятельность которых не относится к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными муниципальными правовыми актами.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда работников Организации, в котором вышеуказанные работники работают.

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а других работников в соответствии с трудовым законодательством РФ.

2.7. Месячная заработная плата работников Организации состоит из оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.8. В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей за ставку или пропорционально нагрузке, образуя новый оклад.

Оклад педагогического работника, ставка заработной платы определяется путём умножения оклада, ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного производного на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объёма учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.10. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

2.11. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время отмены занятий, оплата за это время не производится.

2.12. Перед получением заработной платы за вторую половину месяца каждому работнику выдается расчётный лист.

2.13. Заработная плата выплачивается через банковский счёт с использованием банковских карт два раза в месяц: 15 числа текущего месяца – за первую половину периода, соразмерно отработанному времени и 30 числа месяца – за вторую половину месяца, соразмерно отработанному времени.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем перечисление заработной платы производится накануне этого дня.

2.14. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в Организации, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах РФ установлены в приложении № 2 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Организации, применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы, отработанные в порядке оказания платной дополнительной образовательной и иной услуги;

3.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

3.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет

4. Оплата труда заведующего организации и заместителей заведующего.

4.1. Заработная плата заведующего Организации и заместителей заведующего состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад заведующего Организации определяется трудовым договором.

4.3. Управление образования администрации муниципального образования город Новороссийск в утверждаемом им порядке могут устанавливать руководителю Организации выплаты стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителей и средней заработной платы работников Организаций (без учета заработной платы руководителя, его заместителя.

Руководитель организации – не более 3,0

Заместитель руководителя - не более 1,5

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Организации и средней заработной платы работников может быть увеличен по решению управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

Заведующему организации выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск, с учетом показателей деятельности образовательной организации, выполнения муниципальных заданий.

Премирование заведующего осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

Размер премирования заведующего, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

4.3. Должностные оклады заместителей заведующего Организации устанавливаются до 70 процентов от должностного оклада руководителя Организации.

4.4. Должностные оклады заведующего Организации, заместителей заведующего подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.5. С учётом условий труда заведующему Организации, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

5.4. Надбавка за интенсивность и эффективность работы устанавливается в абсолютном значении и применяется по следующим основаниям.

Критерии выплат	Размер стимулирующих надбавок руб.
I. Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре.	
- за поиск, разработку и внедрение инновационных методов в процессе образования (внедрения в практику работы новых методик, программ, технологий нового поколения и комплексного применения их в ДООУ и семье)	до 10000
- за организацию работы взаимодействия в работе специалистов узкой направленности	до 1000
- за изготовление пособий и дидактического материала в методическом кабинете	до 1000
- высокую посещаемость детей	до 1000
- участие в детских конкурсах, викторинах	до 2000
- участие в краевых, городских окружных конкурсах (победители, призеры)	до 2000
- высокое качество проведения утренников, праздников (современность, эстетичность оформления, интересный репертуар, подготовка детей)	до 1000
- проведение открытых занятий и мероприятий на уровне детского сада, города, края.	до 1000
- работа по наставничеству	до 2000
- работа в творческой группе по разработке и внедрению методических пособий, программ	до 1000
- разработка и внедрение авторских методических пособий, обобщение своего опыта, имеющих лицензию детского сада, города, края.	до 5000
- за построение работы в инновационном режиме	до 5000
- за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей (оформление интерьеров здания и территории учреждения, изготовление атрибутов при подготовке к праздникам, конференциям, смотрам-конкурсам) (на срок их проведения)	до 5000
- за публикацию статей, издание брошюр, журнальных памяток, консультаций в газетах, на сайте МБДОУ	до 3000
- за изготовление пособий для предметно-развивающей среды	до 3000
- организация и проведение внеплановых мероприятий	до 3000
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	до 3000
- использование новых форм работы с родителями и общественностью, работа на сайте учреждения	до 2000
- за сложность и напряженность выполняемой работы	до 10000
- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения	до 3000
- за эстетическое оформление групп	до 3000
II. Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	
- за ведение работ по пожарной безопасности (по приказу)	до 1000
- за ведение работ по электро- и тепло-хозяйству (по приказу)	до 1000
- за участие в проведении срочных аварийных работ (ликвидация аварий)	до 1000
- за ведение работ по антитеррору (по приказу)	до 1000
- за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей	до 1500
- за работу со сторонними и подрядными организациями	до 1000
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	до 1000
- за стабильно высокие показатели результативности работы	до 5000
- за сложность и напряженность выполняемой работы	до 5000

III. Младший воспитатель.

- за стабильно высокие показатели результативности работы	до 7000
- высокую посещаемость детей	до 1000
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	до 1000
- за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей (оформление интерьеров здания и территории учреждения, изготовление атрибутов при подготовке к праздникам, конференциям, смотрам-конкурсам)	до 5000
- за сложность и напряженность выполняемой работы	до 2000
- за напряженность в период адаптации	до 1500
- за изготовление дидактического материала и пособий	до 1000

IV. Делопроизводитель. Специалисты по закупкам.

- за стабильно высокие показатели результативности работы	до 5000
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);	до 1000
- за сложность и напряженность выполняемой работы.	до 2000
- за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей	до 5000
- участие в мероприятиях ДОУ	до 1000
- за выполнение курьерской работы	до 1000
- за освоение новых компьютерных программ, сдачу статистической отчетности	до 3000

V. Старшая мед. сестра. Медицинская сестра по диетическому питанию.

- за стабильно высокие показатели результативности работы	до 5000
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);	до 1000
- за сложность и напряженность выполняемой работы.	до 2000
- за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей	до 5000
- участие в мероприятиях ДОУ	до 1000
- за выполнение курьерской работы	до 1000
- за освоение новых компьютерных программ, сдачу статистической отчетности	до 3000

VI. Повар, кладовщик

- за стабильно высокие показатели результативности работы	до 5000
- качественное выполнение работ по обеспечению санитарных норм	до 1000
- за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	до 5000
- работа по уборке территории	до 1000
- участие в мероприятиях ДОУ	до 2000
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	до 1000
- за сложность и напряженность выполняемой работы.	до 5000

VII. Рабочий по уборке зданий, дворник, уборщик служебных помещений.

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);	до 3000
- за активное участие в проведении срочных ремонтных работ	до 1000
- за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	до 1000
- за сложность и напряженность выполняемой работы;	до 5000
- за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	до 2000
- участие в мероприятиях ДОУ	до 1000

5.4.1. Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы может быть установлен по одному или нескольким основаниям. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

5.5. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 лет – 15%.

5.6. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 5.2.2. и 5.4. настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объёму рабочей нагрузки.

5.7. В учреждении за счёт поступающих в бюджет муниципального образования город Новороссийск средств краевого бюджета (для садов из средств местного бюджета) осуществляется денежная выплата для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников размере 3000 рублей в месяц*.

* К отдельным категориям работников относятся:

1. Педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед).

2. Учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель)

3. Медицинские работники (старшая медсестра, медицинская сестра).

4. Обслуживающий персонал (дворник, кладовщик, повар, уборщик служебных помещений, электрик). Денежная выплата производится работникам по основному месту работы и по основной должности пропорционально рабочей нагрузке.

При условии рабочей нагрузки, установленной свыше 1 ставки, денежная выплата производится за 1 ставку.

5.8. За счёт поступающих в местный бюджет (бюджет муниципального образования город Новороссийск) средств краевого бюджета в учреждении осуществляется ежемесячная доплата в размере 3000 (трёх тысяч) рублей педагогическим работникам**.

** Перечень должностей педагогических работников, которым осуществляется доплата:

1. Педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, педагог дополнительного образования).

2. Заведующий.

3. Заместитель заведующего, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, методической (научно-методической) работой.

Доплата производится работникам, занимающим соответствующую должность, пропорционально рабочей нагрузке.

При условии рабочей нагрузки, установленной свыше 1 ставки, выплата стимулирующей надбавки производится за 1 ставку.

5.9. Выплаты стимулирующего характера, перечисленные в пунктах 5.7. и 5.8. устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.10. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются премии:

- премия по итогам работы за месяц
- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты;
- премия в связи с профессиональным праздником, «День дошкольного работника»

выплачивается работникам единовременно.

- премии, приуроченной к праздникам 8 марта, 23 февраля, Новому году.

- единовременное денежное поощрение в связи с юбилейными датами (50,60,65 лет), рождением ребенка, при вступлении в первый брак в размере одного должностного оклада или фиксированной суммы.

5.10.1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- добросовестное, своевременное и качественное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 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;
- участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения периода для выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплата премии не производится.

5.10.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 1 оклада при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования город Новороссийск;

- присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования город Новороссийск, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почётной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования и науки Краснодарского края, главы муниципального образования город Новороссийск.

5.10.3. Единовременное денежное поощрение в случае рождения ребенка, при вступлении в первый брак назначается приказом заведующего Организации по заявлению работника с приложением соответствующих документов, подтверждающих указанные выше случаи. Единовременное денежное поощрение в связи с юбилейной датой выплачивается на основании представления о поощрении профсоюзного комитета Организации.

5.10.4. Премия по итогам работы выплачивается ежемесячно на основании приказа руководителя, согласованного с представительным органом работников учреждения.

Размер ежемесячной премии по результатам работы за месяц устанавливается в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников отдельно по должностям работников педагогического персонала, отдельно по должностям АУП, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала.

Критерии оценки эффективности деятельности работников:

Наименования выплат	Условия получения выплаты	Оценка в баллах
Критерий 1. Показатели профессиональной деятельности педагога дошкольного образовательного учреждения	1.1 Увеличение коэффициента посещаемости детей (групп дошкольного возраста). Наличие пропусков без причины посещаемость свыше 91%	3
	посещаемость 81-90%	2
	посещаемость ниже 75-80%	1
	1.2 Высокий уровень	3

	исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.)	
	1.3 Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости, протоколы родительских собраний и т.д.)	1
	1.4 Участие педагогов в методической работе: подготовка к педсовету (за каждое)	
	конференции (за каждое)	до 4
	семинару (за каждое)	до 4
	Консультации (за каждое) Посещение М.О (за каждое) Выступление на М.О (за каждое)	до 2 1 10
	1.5 Разработка: конспектов занятий (за каждое)	до 2
	консультаций (за каждое)	1
	Методическое сопровождение педагогов (за каждого)	10
Критерий 2. Участие в инновационной деятельности		
	2.1. Разработка, представление и успешность внедрения проектов, авторских программ, авторизованных, модернизированных программ, авторских пособий уровень дошкольного учреждения (за каждое) муниципального уровня (за каждое) краевого уровня (за каждое) всероссийского уровня (за каждое)	10 20 25 30
	2.2. Педагогом разработаны учебно-методические материалы, в том числе,	

	электронные продукты для работы с детьми и родителями: уровень дошкольного учреждения (за каждое) муниципального уровня (за каждое) краевого уровня (за каждое)	2 10 20	
	2.3. Участие в экспериментальной работе: работе в творческих группах, разработка программы развития ДОУ, образовательной программы, разработка проектов , ПМПк Другое (КЦ) Работа по программе «Детский сад 2100»	До 5 10 10 До5 До5 До5 До5	
Критерий 3. Участие в конкурсах, грантах, конференциях, семинарах и т.д.			
	3.1. Результат участия педагога в конкурсах и подготовка к конкурсам: краевого уровня: первое призовое место (за каждое) второе призовое место (за каждое) третье призовое место (за каждое) участник муниципального уровня: первое призовое место (за каждое) второе призовое место (за каждое) третье призовое место (за каждое) участник уровень дошкольного учреждения: первое призовое место (за каждое) второе призовое место (за каждое) третье призовое место (за каждое) участник	30 25 20 15 20 15 10 5 5 4 3 1 5 4 3 1	
Критерий 4. Обогащение и распространение собственного			

<p>педагогического опыта</p>	<p>4.1. Педагогом проведены открытые мероприятия (мастер-классы, НОД) для профессиональной и непрофессиональной аудитории: уровень дошкольного учреждения (за каждое) муниципального уровня (за каждое) краевой уровень (за каждое)</p>	<p>3 10 15</p>
	<p>4.2. Обобщение опыта через публикации в газете, педагогических и других изданиях, выступление на телевидении. (муниципальный, краевой) - Обобщение опыта на уровне ДООУ -публикации в газете ДООУ</p>	<p>10-15 До 5 1</p>
	<p>4.3. Наличие публикаций за отчетный период на сайте учреждения или личном сайте педагога.</p>	<p>1</p>
<p>Критерий 5 . Работа с родителями</p>		
	<p>5.1-работа с родителями по оплате за детский сад</p>	<p>2</p>
	<p>5.2 Системность проведения совместных с родителями и детьми мероприятий: день открытых дверей, родительские собрания совместные мероприятия с родителями, участие родителей в конкурсах, анкетирование и т.д. (за каждое мероприятие начисляется балл)</p>	<p>до 5</p>
	<p>5.3 Выпуск брошюр, газет, бюллетеней, оформление выставок детского творчества и т.д. (за каждое мероприятие начисляется балл)</p>	<p>до 5</p>
<p>Критерий 6. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ в воспитательной и</p>		

образовательной деятельности	6.1. Педагогом используются современные образовательные технологии : (проектный метод, детский совет, рефлексивный круг,(1 б) клубный час (3 б), технология продуктивного чтения слушания (2 б) и т.д.	До 5
Критерий 7. Создание условий для организации воспитательно-образовательной деятельности		
	7.1. Эффективность организации предметно-развивающей среды в соответствии с возрастными особенностями детей 8.2. Оформление ДОУ, стендов, уголков, зон и т.д.	до 5 до 3
Критерий 8. Дополнительная образовательная деятельность		
	8.1 Выполнение работы не входящей в проф. обязанности До 1недели-1, До 2недель-2, До мес. -3. Другое	До3
Критерий 9. Общественная активность		
	9.1.Проявляет творческую активность в подготовке к праздничным мероприятиям, показательным выступлениям, конкурсам	до 10
	9.2 Участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения	до 10

5.10.4.1. Для установления работникам премии по итогам работы за месяц ежемесячно не позднее 10 числа текущего месяца собирается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия)

5.10.4.2. Размер премии по итогам работы устанавливается в стимулирующих баллах. Сумма премии по итогам работы зависит от количества баллов, заработанных сотрудником.

5.10.4.3. Комиссия принимает решение о присуждении премии по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

5.10.4.4. Стоимость балла зависит от суммы стимулирующего фонда оплаты труда направленного на премию по итогам работы за месяц, которая устанавливается отдельно по должностям педагогических работников и отдельно по должностям АУП, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала и общей суммы баллов, заработанных сотрудниками за конкретный период, исчисляется по следующей формуле:

$$1 \text{ балл} = \frac{\text{сумма фонда оплаты труда направленная на премию по итогам работы за месяц}}{\text{сумма баллов всех сотрудников за месяц}}$$

5.10.4.5. Секретарь комиссии в течение 2-х рабочих дней предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МБДОУ.

5.10.4.6. На основании протокола Комиссии заведующий МБДОУ в течение одного рабочего дня издает приказ об установлении премии по итогам работы за месяц.

5.10.4.7. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения (старший воспитатель, заместитель заведующей, старшая медицинская сестра) представляет заведующей МБДОУ служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

5.10.4.8. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

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

5.12. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается заведующим Организации на основании протокола заседания Комиссии, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим положением.

Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников МБДОУ в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МБДОУ перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

Состав Комиссии утверждается приказом заведующего учреждением, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

Председатель: -

заведующая

члены комиссии:

- старший воспитатель МБДОУ;
- член первичной профсоюзной организации;
- члены коллектива;
- заместитель заведующей по АХЧ.

Секретарь комиссии.

Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию и выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителям заведующего и иным работникам, подчинённых заведующему непосредственно, – по представлению заведующего Организации;

руководителям структурных подразделений Организации, и иным работникам, подчинённых заместителям заведующего, – по представлению заместителей заведующего Организации;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях Организации, – на основании

представления руководителей соответствующих структурных подразделений Организации.

5.13. Размер стимулирующих выплат может быть снижен частично или полностью по следующим причинам:

- снижение качества работ, за которые были установлены стимулирующие выплаты - от 10 до 100 %;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были установлены стимулирующие выплаты - от 10 до 20 %;
- за нарушение трудовой дисциплины - от 5 до 50 %;
- невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению - от 10 до 100%;
- в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника учреждения - от 5 до 30%;
- в случае наличия замечаний или предписаний контролирующих органов - от 5 до 50%.
- наличие дисциплинарного взыскания (замечания или выговора) - 100%.

5.14. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников Организации, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

6.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата устанавливается при наличии специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

6.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы и трудовым законодательством РФ.

6.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается,

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

6.5. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

6.6. Наименование, условия и порядок выплат за специфику работы педагогическим и другим работникам Организации представлены в следующей таблице.

№ п/п	Критерии	Процент (сумма) ежемесячных выплат
1	2	3
1.	За работу в группах компенсирующей направленности для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15-20% *
2.	Работникам групп для детей – инвалидов с тяжелыми нарушениями центральной нервной системы «Особый ребенок» муниципальных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования	30%
3.	Руководителям учреждений, заместителям руководителей, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой.	1000 руб.**
4.	Остальным работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования	500 руб.**
5.	Отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей	10 %***

* Конкретный перечень работников и конкретный размер выплаты определяется руководителем организации по согласованию с профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии.

** Выплата работникам, занимающим соответствующую должность, производится пропорционально рабочей нагрузке и отработанному времени. При условии рабочей нагрузки, установленной свыше 1 ставки, выплата производится за 1 ставку.

*** К отдельным категориям работников относятся:

I. Педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)).

II. Учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель).

III. Медицинские работники (старшая медсестра, медицинская сестра).

Выплата осуществляется исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

6.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

- 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;

- 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.

6.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

6.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учёта применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

7. Материальная помощь

7.1. При наличии экономии средств фонда оплаты труда материальная помощь может быть оказана работнику в следующих случаях:- в связи со смертью члена семьи (супруга, детей, родителей);- в связи с тяжелым материальным положением (в случае болезни и связанным с нею приобретением платных медицинских услуг);

- в связи с возникшими чрезвычайными обстоятельствами, требующие финансовой помощи

В связи со смертью работника материальная помощь выплачивается по заявления члена его семьи, который понес расходы по проведению похорон.

Материальная помощь работникам оказывается на основании личного заявления работника и по решению заведующей.

Материальная помощь работнику выплачивается по заявлению с приложением соответствующих документов, подтверждающих указанные выше случаи.

7.2. Заведующей Организации материальная помощь выплачивается по приказу начальника управления образования или его заместителя (основание: личное заявление)

8. Порядок осуществления выплат молодым специалистам.

8.1. Молодыми специалистами считаются лица не старше 30 лет непосредственно (не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования) после окончания образовательной организации высшего профессионального или среднего профессионального образования (независимо от формы получения образования), поступившие на работу по специальности впервые (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации) указанной в дипломе).

8.2. Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет.

8.3. Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу лиц направление на заменяющую её альтернативную гражданскую службу.

- направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы

- поступление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации.

- предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

8.4. Выплаты молодым специалистам, поступившим на работу в Организацию, осуществляется ежемесячно, со дня поступления: первый год – в размере 2000 (две тысячи рублей), второй и третий год – в размере 1000 (одна тысяча рублей).

8.5. Выплата осуществляется при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад).

8.6. Выплаты производятся на основании заключенных соглашений планового распределения

между управлением образования и дошкольной организацией. Финансирование организации производится согласно утвержденного кассового плана, ежемесячно; на основании заявки, предоставляемой бухгалтерией организации.

9. Штатное расписание

9.1. Заведующий Организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда Организации по согласованию с управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

9.2. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом Организации.

9.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

Настоящее положение об оплате труда вступает в силу со дня его утверждения и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2019 г.

Принято на общем собрании трудового коллектива

МБДОУ № 85 "Березка"

протокол общего собрания № 10 от «11» января 2019 г.

Распределение профессий рабочих учреждений по квалификационным уровням

Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС).

Квалификационный разряд работ	Наименование должности	Базовый оклад, руб.
1 разряд работ в соответствии с ЕТКС	Кладовщик, дворник, уборщик служебных помещений,	5422
2 разряд работ в соответствии с ЕТКС	рабочий по уборке зданий, электрик	5516
3 разряд работ в соответствии с ЕТКС	Повар 3 разряда	5609
4 разряд работ в соответствии с ЕТКС	Повар 4 разряда	5702
5 разряд работ в соответствии с ЕТКС	Повар 5 разряда	5798

Базовые должностные оклады

и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Базовый должностной оклад - 5516,00 рублей		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	0,02
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад - 5609,00 рублей		
1 квалификационный уровень	-	0,00
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	0,04
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	0,04
3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
	-	0,15
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	0,13
3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,15
	3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
Базовый должностной оклад - 6170,00 рублей		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	0,00
5 квалификационный уровень	Специалист по закупкам	0,3

4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня

Базовый должностной оклад - 8472,00 рубля

1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория; педагог дополнительного образования	0,08
3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: воспитатель, педагог-психолог	0,09
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий": старший воспитатель, учитель – логопед.	0,10

ПОРЯДОК ЗАЧЕТА

в педагогический стаж времени работы в Организации, 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 условия и ограничений:

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

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

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

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации; на выборных должностях в профсоюзных органах; в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений органов внутренних дел.

2.3. 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:

- инструктору по физкультуре
- педагогу – психологу
- педагогам дополнительного образования
- музыкальным руководителям.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы ДОУ, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по профилю предмета осуществляет руководитель Организации по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях 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 Организации время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной непедагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

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