

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад села Поим
Белинского района Пензенской области

Принят

Общим собранием
трудоового коллектива МДОУ Дс. села Поим

Протокол № 1 от 30.08.2021 г.

Утверждаю

Заведующий МДОУ Дс.
села Поим Белинского района

Пензенской области

 С.Н. Тикунова

Приказ № 33,1-7 от 30.08.2021 г.



Мнение профсоюзного комитета учтено

 Н.Ю. Мельникова

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
детского сада села Поим
Белинского района
Пензенской области
на 2021-2022 учебный год**

2021 год

1. Общие положения

1.1. Оплата труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада села ПоимБелинского района Пензенской области (далее МДОУ Д\с. села Поим) основывается на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Пензенской области и органов местного самоуправления Белинского района.

Оплата труда работников муниципальных образовательных организаций определяется их личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы образовательных организаций, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

1.2. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников МДОУ Д\с. села Поим включает: базовый оклад по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителя, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников МДОУ Д\с. села Поим устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами организации по согласованию с представительными органами работников в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

1.3. Размер заработной платы работников МДОУ Д\с. села Поим определяется с учетом следующих условий: показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам; продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»; объемов учебной (педагогической) работы; размеров повышения ставок (окладов) в процентах, на которые ставки (оклады) специалистов, работающих на селе, увеличиваются по сравнению с размерами ставок (окладов) соответствующих специалистов в городской местности; порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации; выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям; особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников; дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда; дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;

выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад - минимальный оклад, ставка заработной платы работника муниципальной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника устанавливается в трудовом договоре исходя из установленных настоящим Положением базовых окладов (базовых ставок заработной платы).

В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда (далее МРОТ), установленного федеральным законодательством, указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.5. Базовые оклады (работников образования определяются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

Применение базовых окладов работников МДОУ Д\с. села Поимопределяется занимаемой должностью в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком.

1.6. Руководители муниципальных образовательных организаций: проверяют документы об образовании и иные документы, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников, исчисляют их заработную плату; ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы, тарификационные списки; несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных организаций.

1.7. Материальное стимулирование руководителя МДОУ Д\с. села Поимосуществляется в соответствии с настоящим Положением.

Материальное стимулирование остальных работников осуществляется в соответствии с настоящим Положением и принятыми в установленном порядке локальными актами.

1.8. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в образовательных организациях, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

1.9. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии организации, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же базовый оклад.

1.10. Расходы по оплате труда работников МДОУ Д\с. села Поим, включая руководителя, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного в бюджетных ассигнованиях учреждения, включая внебюджетные источники.

1.11. Формирование фонда оплаты труда МДОУ Д\с. села Поимосуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год. В организациях с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а так же средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных на оплату труда работников и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации. В организациях, финансируемых на основании утверждаемого учредителем плана финансово-хозяйственной деятельности бюджетных расходов, в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда и средствами, поступающими от деятельности приносящей доход направленными на оплату труда работников организации.

1.12. Фонд оплаты труда образовательных организаций состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

1.14. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТб} * S, \text{ где}$$

S _ стимулирующая доля ФОТ.

1.13. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников организации за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями

в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержаний и условий труда. Здесь учитываются различные виды предусмотренных разделом 7 настоящего Положения повышений ставок (окладов) и компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами организации. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

1.14. Штатное расписание МДОУ Д\с. села Поимежегодно утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения. В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. № 216н; от 5 мая 2008 г. № 217н;

1.15. Индексация заработной платы работников МДОУ Д\с. села Поим производится в пределах средств, предусмотренных бюджетом муниципального образования Белинский район на очередной финансовый год.

1.16. Оплата труда других работников МДОУ Д\с. села Поим, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2. Рабочее время

2.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников МДОУ Д\с. села Поим устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.2. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников муниципальных образовательных организаций с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка МДОУ Д\с. села Поим.

2.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 6 настоящего Положения.

2.4. Должностные оклады указанным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объеме: 3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1-2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным

пребыванием детей).

2.5. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя.

2.6. При возложении на педагога МДОУ Д\с. села Поим, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

2.7. Преподавательская работа работников, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

2.8. Привлечение отдельных работников образовательной организации к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и мнения представительного органа работников организации.

3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы работников, относимых к профессиональным квалификационным группам педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевых служащих, руководителей структурных подразделений

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании базового должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов по должности и в зависимости от особенностей функционирования организации.

Оплата труда педагогических работников МДОУ Д\с. села Поим, для которого Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» определена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставок заработной платы.

3.2. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложением № 1 к Положению

3.3. Размеры базовых окладов определяются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из произведения минимального размера должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и величины повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ, в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

3.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников), ученой степени, особенностей условий работы образовательных учреждений посредством умножения базового оклада, определенного в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению, на повышающие коэффициенты, установленные настоящим разделом Положения:
 $D(C) = (BO \times Kобр) + (BO \times Kкат) + (BO \times Kстаж) (BO \times Kспец)$, где
D(C) - должностной оклад (ставка заработной платы) работника образовательного учреждения;

BO - базовый оклад работника образовательной организации;

Kобр - повышающий коэффициент учета уровня образования и ученую степень, устанавливаемый в соответствии с п.п. 3.4.1.1 настоящего Положения;

Kкат - повышающий коэффициент учета квалификационной категории, устанавливаемый в соответствии с п.п. 3.4.1.2 настоящего Положения;

Kстаж - повышающий коэффициент учета за стаж педагогической деятельности, устанавливаемый в соответствии с п.п. 3.4.1.2 настоящего Положения;

Kспец - повышающий коэффициент за специфику работы в отдельных образовательных организациях, устанавливаемый в соответствии с п. 3.7 настоящего Положения.

3.4.1. Базовые оклады, определенные в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению, увеличиваются на повышающие коэффициенты:

3.4.1.1. Повышающий коэффициент за учёную степень рекомендуется устанавливать образовательной организацией самостоятельно в пределах выделенных ассигнований; рекомендуемый повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование – 0,036.

3.4.1.2. За квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория - 0,5;

первая квалификационная категория - 0,25;

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", остался один год и менее.

При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

3.5. Положением по оплате труда для работников профессионально квалификационных групп должностей работников образования, состоящих в штате образовательной организации рекомендуются персональные повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников:

3.5.1. За выслугу лет:

при выслуге лет от 2 до 5 лет - 0,035;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,07;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - 0,105;

при выслуге более 20 лет - 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается:

для педагогических работников - в зависимости от общего педагогического стажа, педагогической нагрузки, установленной по тарификации;

для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного состава и общетраслевых служащих - в зависимости от общего стажа работы в данной организации.

Надбавки за выслугу лет рассчитывается, исходя из базового оклада. Применение персональных надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

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

3.7. Должностные оклады (ставки заработной платы) отдельным категориям работников за специфику работы в отдельных образовательных организациях устанавливаются с применением следующих повышающих коэффициентов по сравнению с установленным в соответствии с п. 3.4 настоящего Положения должностным окладом (ставкой заработной платы):

Категория работников	Рекомендуемый коэффициент, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам образовательных организаций
----------------------	---

Молодые специалисты из числа педагогических работников по квалификационной группе должностей педагогических работников	0.35
--	------

Молодым специалистом (педагогическим работником) признается гражданин Российской Федерации не старше тридцати лет, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

Виды труда, за которые производится повышение должностных окладов (ставок заработной платы)	Повышающие коэффициенты
1. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных:	
работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах	0,25
Учителям и другим педагогическим работникам за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития); в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	0,20
Учителям и другим педагогическим работникам за работу с детьми и подростками, с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами, с девиантным поведением, в том числе на отделениях, в классах, группах	0,20
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	0,20

2. Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, учреждений по работе с несовершеннолетними, злоупотребляющими психоактивными веществами (наркотиками)	0,20
--	------

В случаях, когда отдельным категориям работников предусмотрено повышение базовых окладов по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из базового оклада без учета повышения по другим основаниям.

3.8. Перечень работников и конкретные размеры повышающих коэффициентов за специфику работы к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении, устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы, определяются положением об оплате труда в образовательной организации.

3.9. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение базовых окладов по основаниям, установленным пп.3.4, 3.7 настоящего Положения, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада без учета повышения по другим основаниям. ир

3.10. Повышения (должностных окладов (ставок заработной платы) по основаниям, предусмотренным в данном разделе, образуют новые размеры ставок заработной платы (должностных окладов), применяемых при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

3.11. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, коэффициенты увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятые Правительством Пензенской области, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, формируют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы). Должностной оклад (ставка заработной платы) формируется в результате суммы произведения минимального оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов, коэффициентов увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятых Правительством Пензенской области, и размера денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

4. Установление должностных окладов руководителю и ведущему бухгалтеру

4.1. Заработная плата руководителя МДОУ Д\с. села Поим, ведущего бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

4.2. Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители», не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную в плане финансово-хозяйственной деятельности организации на очередной финансовый год.

4.3. Должностной оклад руководителя МДОУ Д\с. села Поим, подведомственного Отделу образования администрации Белинского района Пензенской области устанавливается учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала данной организации за прошедший финансовый год и коэффициента в зависимости от отнесения организации к группе по оплате труда руководителя.

4.4. К основному персоналу МДОУ Д\с. села Поим относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация. Перечни должностей и профессий работников организации, которые относятся к основному персоналу по типам и видам образовательных организаций приведены в **приложении № 2** к настоящему Положению.

4.5. Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя организации:

Периодичность исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя организации устанавливается, начиная с начала календарного года, один раз в год. Расчет средней заработной платы работников основного персонала за предыдущий календарный год производится в I квартале года установления должностного оклада руководителя. При расчете средней заработной платы учитываются выплаты за выполнение обязанностей не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала организации независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

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

4.7. При определении среднемесячной численности работников основного персонала организации учитывается среднемесячная численность работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала организации, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала организации, являющихся внешними совместителями.

4.8. В численности работников основного персонала организации, работающих на

условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала организации, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в организации на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала организации как один человек (целая штатная единица).

Работники основного персонала организации, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Порядок приведения работающих на условиях неполного рабочего времени и внешних совместителей при расчёте средней заработной платы работников основного состава:

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

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

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

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

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

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

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

20 часов - на 4,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

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

5. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников

5.1. Месячная заработная плата педагогов определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по

основаниям, указанным в разделе 3 настоящего Положения, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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

6. Компенсационные выплаты

6.1. В МДОУ Д\с. села Поимустанавливаются следующие виды компенсационных выплат: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

6.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по Перечню, определяемому Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливаются с учетом результатов аттестации рабочего места в размере до 12% от базового оклада работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, определенным в порядке, установленном разделом 3 настоящего Положения.

Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается работодателем по результатам аттестации рабочих мест с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Установление доплаты работнику за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, не является основанием для увеличения выплат за работу с вредными условиями труда.

6.3. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время устанавливаются в следующих размерах:

за работу в ночное время - не менее 20% от базового оклада по ПКГ за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и праздничные дни - в размерах и порядке, установленных действующим трудовым законодательством.

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

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или

часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

6.5. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

6.6. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей работников образовательных организаций, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты (доплаты). Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей, определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте образовательной организации.

Виды доплат за дополнительную работу	Размер
1.Машинисту по стирке и ремонту белья за дополнительный объем работы	1500,00
2.Завхозу за дополнительный объем работы	1500,00
3. Повару, за выполнение обязанностей кастелянши при отсутствии данной должности в штатном расписании В филиале МДОУ Д\с. села Поим в с. Чернышево	1500,00
10. За выполнение других отдельных заданий и дополнительный объем работы, не входящий в круг основных обязанностей (для педагогического и учебно – вспомогательного персонала), ежемесячная надбавка. Воспитателям Помощникам воспитателя	2000,00

	1000,00
--	---------

6.8. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в той же образовательной организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится компенсационная выплата в виде доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

Доплата	%к минимальной ставке (окладу)
За организацию работы кружков и секций, бесплатных для воспитанников и не оплачиваемых руководителю	до 10%
Для руководителей дошкольных организаций за: заключение и реализацию договоров с учреждениями профессионального образования, учреждениями соцкультбыта и др.;	до 5%
организация коррекционной работы;	до 5%
организацию работы вариативных групп (кратковременного пребывания, интернатных, продленного пребывания и т.д.);	до 10%
участие в соревнованиях, конкурсах;	до 10%
проведение районных, городских, областных семинаров	

6.9. За организацию платных дополнительных образовательных услуг - до 5 % от суммы дохода по платным дополнительным образовательных услугам.

7. Выплаты стимулирующего характера работникам МДОУ Д\с. села Поим

7.1. В МДОУ Д\с. села Поим устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам), определенным в соответствии с настоящим Положением, или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничены.

7.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в порядке, установленном локальными актами образовательной организации, коллективным договором в соответствии с критериями оценочных листов. В связи с

исполнением Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" сумма стимулирующих выплат за определенный период делится между педагогическим и обслуживающим персоналом в соотношении: педагогическому не менее 80 %, обслуживающему не более 20 % (Приложение № 6)

7.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде надбавок и премий. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих надбавок с учетом мнения представительного органа работников учреждения, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте МДОУ Д\с. села Поим.

7.4. Надбавки устанавливаются в целях стимулирования высокой результативности работы, обеспечения успешного выполнения наиболее сложных работ, высокого качества работы, за напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда работника МДОУ Д\с. села Поим. Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке заработной платы (должностному окладу) или в абсолютных величинах приказом руководителя образовательной организации с указанием срока установления надбавки.

7.5. Надбавки к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом руководителя учреждения образования в соответствии с действующим законодательством за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава образовательного учреждения и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

7.6. Премии, выплачиваются за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников образовательной организации.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по бюджетным ассигнованиям на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

7.7. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия, премия не выплачивается.

8. Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций

8.1. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы), определенным в соответствии с настоящим Положением, или в абсолютных размерах.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения.

8.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителям учреждением.

8.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде надбавок, доплат и премий на основании критериев оценочного листа. Приложение № 5

8.4. Перечень и размеры надбавок:

Надбавка	Размер
За напряженность, интенсивность труда, выполнение наиболее сложных работ	до 100%
За высокую результативность работы	до 50%
За участие в городских программах, национальных проектах и их успешную реализацию	до 20%

Перечень и размеры доплат:

Доплата	Размер
За участие в эксперименте	до 15%
За организацию работы кружков и секций, бесплатных для учащихся и не оплачиваемых руководителю	до 10%
Для руководителей дошкольных организаций за: организацию работы вариативных групп (кратковременного пребывания, продленного пребывания, круглосуточного пребывания и т.д.); участие в конкурсах, смотрах, фестивалях; проведение районных, городских, областных мероприятий	до 5% до 10% до 10%

8.4.1. За организацию платных дополнительных образовательных услуг - до 5% от суммы дохода по платным дополнительным образовательным услугам, за исключением учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры.

8.5. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и не может превышать двух должностных окладов.

8.6. Премии руководителям организаций выплачиваются также по следующим основаниям:

к юбилейным датам;
к профессиональным, государственным и общегородским праздникам;
по результатам работы организации.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Положением об оплате труда работников МДОУ Д\с. села Поимможет быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи, в качестве компенсационной выплаты в чрезвычайных ситуациях или компенсации чрезмерных затрат связанных со служебной деятельностью работника.

Материальная помощь выплачивается за счёт бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда.

Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом организации коллективным договором.

9.2. В пределах фонда оплаты труда учреждения, а также за счет внебюджетных средств руководителям муниципальных образовательных организаций может выплачиваться материальная помощь в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

смерть руководителя или его близких родственников;

при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, утраты или повреждения имущества;

для приобретения лекарств или платного лечения руководителя или членов его семьи.

В случае смерти руководителя материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь может выплачиваться в связи со вступлением в брак, рождением ребенка.

Материальная помощь руководителю выплачивается по приказу руководителя Отдела образования администрации Белинского района Пензенской области на основании личного заявления руководителя организации.

В приказе на выплату материальной помощи руководителю организации указывается ее размер.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников МДОУ Д\с. села Поим

Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам по должностям педагогических работников муниципальных дошкольных организаций

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Базовый оклад (рублей)
1 квалификационный		

уровень	музыкальный работник	8663
3 квалификационный уровень	воспитатель	9097
4 квалификационный уровень	старший воспитатель	9310

Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам по профессиям рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих	Должностные оклады, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Повар	4279
	Сторож (вахтер)	4102
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (уборщик)	4102
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4368
4 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	5651

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей специалистов и служащих		
Квалификационные уровни	Должности служащих	Должностные оклады, руб.
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	4863

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников МДОУ Д\с. села Поим

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу муниципальных образовательных организаций

Тип учреждения	Должности работников, относимые к основному персоналу
Дошкольные образовательные учреждения	Воспитатель, старший воспитатель,

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников МДОУ Д\с. села Поим

Объемные показатели для определения группы по оплате труда руководителя МДОУ Д\с. села Поим Белинского района Пензенской области

№ п/п	Показатели	Условия в баллах	Кол-во баллов
1	Количество обучающихся в образовательном учреждении (по списочному составу на 1 сентября текущего года)	За каждого воспитанника	0,5
2	Количество работников в образовательном учреждении с учетом совместителей	За каждого работника За работника с I квалиф. категорией За работника с высшей квалиф. категорией За работника, имеющего ученую степень или почетное звание, члена творческого союза	1 +0,5 +1 +2
4	Наличие в образовательных учреждениях стабильных творческих коллективов, действующих не менее 2-х лет (состав не менее 10 чел.)	За каждый коллектив	5
7	Наличие оборудованного хранилища музыкальных инструментов, слепков, натюрмортного и методического фондов и др.	За каждое хранилище	10
9	Наличие концертного,	За каждый вид помещения	10

	выставочного зала, музея, библиотеки,			
11	Режим новаций и эксперимента (имеющего рецензии и разрешенного к апробации)			20
12	Наличие на балансе образовательного учреждения предметов, представляющих музейную редкость	За каждый предмет (подтвержденный документально)		5
13	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, буфета	За каждый вид		10
14	Наличие гаража, собственной котельной и других сооружений	За каждый вид		10
15	Наличие нескольких обособленных зданий для ведения образовательного процесса	За каждый объект		5
16	Наличие филиалов с количеством обучающихся	До 50 человек До 100 человек До 200 человек Свыше 200 человек		10 20 30 50
18	Наличие в образовательном учреждении базы педпрактики студентов ССУЗов, ВУЗов	За каждого студента		1
21	Наличие учащихся и коллективов - участников, лауреатов смотров, фестивалей, конкурсов, выставок и т.п. за последний учебный год в: а) городских, районных б) областных в) Российских, межрегиональных г) Международных	Участник	Дипломант	Лауреат
		1	3	4
		2	4	5
		3	5	10
		4	10	15

Примечание: сумма баллов по каждому объемному показателю не должна превышать 20 баллов за исключением п.п. 1,2,3,4,5,6,9,16,21.

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководящих работников

1. Группа по оплате труда определяется ежегодно отделом образования администрации Белинского района на основе документов, подтверждающих наличие указанных показателей.

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

2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено по каждому виду до 20 баллов.

3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до» устанавливается отделом образования администрации Белинского района.

4. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководящих работников, определенная до начала ремонта, но не более, чем на один год.

Группы по оплате труда и повышающие коэффициенты для руководящих работников

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

Вид образовательного учреждения	Группы по оплате труда руководящих работников. Диапазон повышающих коэффициентов и сумма баллов			
	от 2,5 до 3	от 2 до 2,5	от 1,5 до 2	от 1 до 1,5
	свыше 900	до 900	до 600	до 400

При установлении повышающего коэффициента руководителю организации учитывается его квалификационная категория как руководителя в соответствии с пройденной аттестацией (отсутствие, наличие I или Высшей категории), категория учреждения (III, II, I или высшая), стаж работы в должности руководителя (директор, заместитель директора) и другие показатели в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению.

Приложение №4

к Положению об оплате труда работников МДОУ Д\с. села Поим

Перечень повышающих коэффициентов к окладу ведущего бухгалтера МДОУ Д\с. села Поим Белинского района Пензенской области

За стаж работы	Размер выплат
От 1 до 8 лет	10%
От 8 до 13 лет	15 %
От 13 до 18 лет	20 %
От 18 до 23 лет	25%
Свыше 23 лет	30%

В общий стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет включается время работы в должности бухгалтера, экономиста в бухгалтериях предприятий, учреждений, организаций, налоговых органах независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, ведомственной подчинённости

6. Материальная помощь.

6.1. В пределах средств, выделенных на оплату труда, работникам может выплачиваться материальная помощь.

6.2. Материальная помощь выплачивается работнику по личному его заявлению на основании приказа заведующего детским садом. В приказе на выплату материальной помощи указывается ее размер.

Разовые выплаты всем работникам МДОУ Д\с. села ПоимБелинского района Пензенской области

Кто премируем	Основание для разовой выплаты	Размер выплаты
Материальная помощь		
Члены коллектива	в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);	в размере МРОТ
Члены коллектива	при праздновании юбилея (женщины - 50, 55 лет, мужчины - 50, 60 лет);	в размере МРОТ
Члены коллектива	в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);	в размере МРОТ

Члены коллектива	в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.	В пределах размера МРОТ (в зависимости от ущерба по решению комиссии ДООУ)
Премии		
Члены коллектива	<ul style="list-style-type: none"> - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; - инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; - качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации; - за выполнение поручений особой важности и сложности; - за выполнение срочных работ (мероприятий) повышающий статус учреждения. - к профессиональному празднику; 	В пределах размера МРОТ

Примерные критерии материального стимулирования руководителей и работников МДОУ Д\с. села Поимведомственного подчинения отделу образования администрации Белинского района

Критерии материального стимулирования руководителя

(материальное стимулирование руководителя не рассматривается при отсутствии у образовательной организации лицензии на ведение образовательной деятельности, невыполнении лицензионных нормативов)

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы*
1	Сохранение контингента воспитанников	1-5
2	Повышение квалификации, переподготовка	1-5
3	Модернизация процесса управления	1-5
4	Информатизация управленческой деятельности	1-5
5	Наличие нормативно-правовой базы ОУ	1-5
6	Методическая работа работников ОУ	1-5
7	Исполнение плана ПФХД	1-5
8	Педагогические кадры	1-5
9	Наличие призеров и победителей конкурсов, выставок, олимпиад и т.д. - уровень ДОУ - уровень города - уровень области - федеральный уровень	2 3 4 5
10	Наличие системы работы с документами	1-5
11	Взаимодействие с другими ОУ, областным методическим кабинетом	1-5
12	Привлечение внебюджетных средств	1-5
13	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса	1-5
14	Наличие творческих коллективов воспитанников, преподавателей	1-5
15	Наличие реализуемой программы развития ОУ	1-5
16	Организация повышения квалификации педагогических работников	1-5

17	Качество работы по ведению отчётности МДОУ	1-5
----	--	-----

* за основу может браться рейтинговый показатель - высчитывается наивысшая сумма баллов у работника с установлением возможного, соответствующего ему денежного обеспечения, затем меньшая и т.д.

№ п/п	Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	-1-5
2	Обоснованные жалобы о нарушениях прав воспитанников, отраженные в административных актах	-1-5
3	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово емких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения	-1-5
4	Предписания пожарнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово емких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения	-1-5
5	Отсутствие лицензии	-1-5
6	Превышение лицензионных нормативов	-1-5

Примечания к критериям материального стимулирования:

К п.1. – количество детей соответствующее планируемому комплектованию

К п.2. - прохождение курсовой подготовки, переподготовки, участие в мероприятиях, обмен опытом

К п.3. - использование передовых направлений содержания образования, соответствие образовательных программ требованиям центральных органов управления культуры, обеспечение профильного обучения, внедрение научных методов управления

К п.4. - применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении

К п.6. - участие сотрудников в семинарах, конференциях, пленумах, чтениях и т.д.

К п.7. - отсутствие нарушений бюджетного и налогового кодекса и своевременное исполнение плана ПФХД

К п.8. - осуществление подбора и расстановки кадров, наличие специального профессионального (среднего специального или высшего) образования не менее чем у 90% преподавательского состава

К п.9. - наличие лауреатов, дипломантов, призеров конкурсов, выставок, олимпиад и т.д.

без учета их количества

К п. 10. - своевременное ведение обязательной текущей документации, отсутствие замечаний со стороны органов управления культуры, контролирующих органов

К п.11. - эффективное сотрудничество с другими ОУ, методическим кабинетом, совместное использование интеллектуальных, кадровых ресурсов, в т.ч. оформленное юридически

К п.13. - определение структуры управления ОУ, отсутствие вакансий преподавательского состава