

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 53 «Теремок» г. Волжского Волгоградской области»

СОГЛАСОВАНО

профсоюзный комитет первичной
профсоюзной организации МДОУ д/с № 53
протокол от 07.08.2026г. № ____

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего МДОУ д/с № 53
№ 135 от 10.08.2026г.



Положение
об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 53 «Теремок» г. Волжского Волгоградской области»

г. Волжский

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 53 «Теремок» г. Волжского Волгоградской области» (далее — образовательное учреждение). Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 20.03.2025 № 33-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти", постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением администрации городского округа-город Волжский Волгоградской области от 21.11.2017 № 7081 «Об утверждении Общих требований к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области», постановлением администрации городского округа-город Волжский Волгоградской области от 10.07.2026 № 3872 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области от 06.06.2024 № 2865», устанавливает систему оплаты труда и обеспечивает единообразие в вопросах оплаты труда работников образовательного учреждения.

1.2. Цели Положения:

- реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Волжского;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательных учреждений;
- обеспечение притока квалифицированных молодых кадров;
- поощрение инициативного выполнения служебных обязанностей, определение порядка материального стимулирования высокопрофессионального труда работников учреждений;
- повышение кадровой обеспеченности образовательных учреждений, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.3. Положение об оплате труда работников Учреждения включает:

- основные условия оплаты труда работников;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда заместителя руководителя учреждения;
- формирование фонда оплаты труда;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.5. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением.

1.6. Индексация размеров окладов (должностных окладов), ставок производится на основании решения о бюджете городского округа – город Волжский Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

1.8. Размер месячной заработной платы работников образовательного учреждения определяется исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки по занимаемой должности (профессии), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, настоящим Положением, локальными актами учреждения.

Выплаты за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности.

1.9. Средства сложившейся экономии фонда оплаты труда образовательного учреждения могут направляться учреждением на оплату труда работников в виде выплат стимулирующего характера и социальных выплат.

2. Основные условия оплаты труда работников

3.

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки работников образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к перечню квалификационных групп в соответствии с действующими профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда (**Приложение № 1**).

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок устанавливаются руководителем образовательного учреждения с учетом:

- размеров окладов (должностных окладов), ставок, установленных учредителем;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.
- размеров окладов (должностных окладов), установленных в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Должностной оклад педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется умножением ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

2.5. Установление образовательным учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого

квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного абзацем 3 пункта 2.5 настоящего Положения, и не может превышать 150 % минимального размера оплаты труда, устанавливаемого в соответствующем году.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» составляет 6 945,00 рубля и применяется с учетом индексации размеров базовых окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений, в том числе указанной профессиональной квалификационной группы, проведенной после его установления.

2.6. Размер оплаты труда работников образования определяется с учетом:

- показателей квалификации (образования, стажа педагогической работы, наличия квалификационной категории, почетного звания);
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- объемов педагогической работы;
- 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;
- других условий оплаты труда, установленных действующими нормативными правовыми актами.

Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

2.7. При начислении заработной платы работникам учитываются требования федерального законодательства о минимальном размере оплаты труда.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, получается ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата определяется как разница между заработной платой работника, устанавливаемой в соответствии с Положением, и минимальным размером оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за ставку заработной платы) для педагогических работников установлена в соответствии с действующим законодательством.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения, утвержденными в установленном порядке.

Для педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы между ними.

За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.9. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками по должностям, регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и оказание методической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям);
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов, и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

2.10. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.11. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

– 3 часа в день – заведующим дошкольными образовательными учреждениями с одной или двумя группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

2.12. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.13. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников дошкольного образовательного учреждения применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников продолжительностью не более двух месяцев;
- часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (ставки) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем 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).

3.2. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно

осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.3. Заведующий дошкольным учреждением в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с воспитанниками высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, такие как:

4.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда работников учреждения, за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы

сверх оклада (должностного оклада), ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22:00 до 6:00 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

Выплаты работникам образовательных учреждений за специфику работы в группе устанавливаются следующим работникам образования:

- педагогическим работникам, реализующим адаптированные программы в группе для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья – не более 20 процентов от оклада должностного оклада, прочим работникам – не более 15 процентов от должностного оклада;

- воспитателю – не более 20%,
- музыкальному руководителю – не более 20%,
- педагогу-психологу – не более 20%,
- учителю-логопеду – не более 20%,
- учителю-дефектологу – не более 20%,
- инструктору по физкультуре – не более 20%,
- младшему воспитателю – не более 15%.

- специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов - не более 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами Учреждения в процентах и (или) абсолютной величине, в пределах имеющихся средств на оплату труда работников образовательных учреждений.

5.2. К выплатам стимулирующего характера работникам Учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера) относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплаты за общий трудовой стаж работы;
- премиальные выплаты;
- надбавка молодым работникам.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся

работникам образовательных учреждений:

- за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- за особый режим работы;
- за результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм);
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- за оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на определенный период с указанием оснований, позволяющих оценить результативность выполненной работы. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику образовательного учреждения в соответствии с локальным актом образовательного учреждения.

К выплатам за качество выполняемых работ относится надбавка за наличие квалификационной категории, которая устанавливается работникам образования с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Педагогическим работникам выплата за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- первая квалификационная категория - не более 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;
- высшая квалификационная категория - не более 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;
- квалификационная категория «педагог-методист» или «педагог-наставник» - не более 45 процентов от оклада (должностного оклада), ставки (при условии выполнения учителем дополнительной работы, связанной с методической деятельностью или наставнической деятельностью, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в образовательном учреждении должности).

Выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

Надбавки за качество, которые устанавливаются работнику образовательного учреждения приказом руководителя образовательного учреждения:

- за профессионализм и оперативность в решении вопросов;
- за отсутствие претензий к результатам выполнения работ;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на определенный период с указанием оснований. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке.

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 5.3. и 5.4. настоящего Положения, не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

5.5 Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки в месяц. Размер не должен превышать 30 процентов оклада (должностного оклада) в месяц, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается к должностному окладу в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет – не более 5%;
- при стаже работы от 3 лет до 8 лет – не более 10%;
- при стаже от 8 до 15 лет – не более 20%;
- при стаже работы свыше 15 лет – не более 30%.

Стаж педагогической работы определяется в следующем порядке.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

Стаж педагогической работы, не подтвержденной записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности, дата выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в должности и учреждениях, определенных перечнем учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образовательных учреждений, согласно **приложению № 3** к Положению;

- время работы в отдельных учреждениях (организациях), а также время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, определенных порядком зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации, согласно **приложению № 4** к Положению.

Надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам образовательных учреждений, определяется следующим образом.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

5.6. Премияльные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия;
- премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов.

5.6.1. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) и учитывают:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности образовательного учреждения;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;

- виды работ, установленные локальными нормативными актами образовательного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки, за квартал – 75 процентов оклада (должностного оклада), ставки, за год – 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Для работников учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с управлением образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, общий размер премии по итогам работы может быть увеличен.

5.6.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ за счет экономии средств фонда оплаты труда.

Особо важными и срочными работами считаются работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характер, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Для работников учреждений, за счет средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с управлением образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, допускается увеличение общего размера премий за выполнение особо важных и срочных работ.

5.6.3. Единовременная премия (в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

5.6.4. Премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов.

Общий размер премии за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов, не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

5.7. Надбавка молодым работникам.

Размер надбавки молодым работникам не должен превышать 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Под молодыми работниками понимаются работники учреждения в возрасте до 35 лет (включительно).

Надбавка молодым работникам устанавливается на период до наступления основания для установления надбавки за общий трудовой стаж до достижения возраста 36 лет в зависимости от того, какое из указанных условий наступит раньше.

5.10 Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам, конкретные виды выплат стимулирующего характера из числа предусмотренных пунктом 5.2 настоящего Положения, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются **приложением № 5**.

5.11 Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат

финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя.

7.

6.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором.

6.2. Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения не должен превышать 95 процентов ежемесячного оклада начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения (в том числе руководителя учреждения), проведенной после его установления.

По истечении срока действия срочного трудового договора с руководителем учреждения и при заключении нового срочного трудового договора (в том числе с вновь принимаемым руководителем учреждения), а также при ежегодном пересмотре должностных окладов руководителей в январе текущего года при изменении размера максимального должностного оклада руководителя в случае увеличения (уменьшения) численности воспитанников предельный размер должностного оклада, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом всех проводимых индексаций размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения (в том числе руководителя учреждения), проведенных после его установления.

6.3. Критерии и особенности определения размера максимального должностного оклада руководителя.

Размер максимального должностного оклада (в % от ежемесячного оклада начальника управления)	Численность воспитанников, чел.
95	- от 281 и более; - от 205 при наличии групп компенсирующей направленности в количестве от 50% до 60% от общего числа групп; - от 190 при наличии групп компенсирующей направленности в количестве свыше 60 % от общего числа групп
90	- от 191 до 280; - от 141 при наличии групп компенсирующей направленности в количестве от 50% до 60 % от общего числа групп; - от 120 при наличии групп компенсирующей направленности в количестве свыше 60% от общего числа групп
85	- от 101 до 190; - от 75 при наличии групп компенсирующей направленности в количестве от 50% до 60 % от общего числа групп; - от 50 при наличии групп компенсирующей направленности в количестве свыше 60% от общего числа групп
80	до 100

6.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения, которое не оказывает муниципальную услугу (за исключением вновь созданного учреждения), устанавливается в размере 80 процентов ежемесячного оклада начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

6.5. Размер максимального должностного оклада руководителя устанавливается (пересматривается) ежегодно в январе текущего года.

В случае увеличения максимального должностного оклада по сравнению с предыдущим периодом в трудовой договор руководителя учреждения вносится изменение в части увеличения размера должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

В случае уменьшения максимального должностного оклада по сравнению с предыдущим периодом в соответствии с Трудовым кодексом в трудовой договор руководителя учреждения вносится изменение не ранее чем через 2 месяца после официального уведомления.

Должностной оклад руководителя учреждения, завершившего процедуру реорганизации, устанавливается на дату завершения процедуры реорганизации учреждения.

6.6. При установлении максимального должностного оклада руководителя контингент воспитанников образовательных учреждений определяется:

- по дошкольным учреждениям – по списочному составу воспитанников на 1 января.

6.7. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются:

- в учреждениях со штатной численностью от 300 единиц и более – на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

- в учреждениях со штатной численностью менее 300 единиц – на 15–30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей руководителя учреждения являются количество заместителей руководителя учреждения, распределение обязанностей между заместителями руководителя учреждения и сфера их деятельности, штатная численность работников учреждения, совмещение одновременно функций (выполнение работ) по нескольким направлениям, наличие обособленных подразделений, филиалов и другое.

При установлении должностных окладов заместителей руководителя учреждения их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Конкретные критерии и особенности определения размеров должностных окладов заместителей руководителя учреждения определяются локальным актом учреждения.

6.8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Ответственным за соблюдение данного ограничения является работодатель.

6.9. Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя учреждения, устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.10. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым заместителю руководителя относятся:

1) выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет в размере:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет – не более 5 процентов;
- при стаже работы от 3 лет до 8 лет – не более 10 процентов;
- при стаже от 8 до 15 лет – не более 20 процентов;
- при стаже работы свыше 15 лет – не более 30 процентов.

2) надбавки за наличие зданий в учреждениях:

- при наличии 2 зданий – 10 процентов должностного оклада;
 - при наличии 3 зданий – 15 процентов должностного оклада;
 - при наличии 4 зданий и более – 20 процентов должностного оклада;
- 3) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и о его размерах принимается персонально в отношении конкретного руководителя учреждения и утверждается приказом начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и его размерах принимается руководителем учреждения.

Работодателю при определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу следует учитывать уровень профессиональной подготовленности руководителя учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания и другие факторы.

Конкретные критерии и особенности определения размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения определяются в соответствии с **приложением № 2**.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, которое не оказывает муниципальную услугу, утверждается приказом начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области и определяется по следующим критериям:

При штатной численности работников	Персональный повышающий коэффициент
до 10	100 %
свыше 10	200 %

Персональный повышающий коэффициент является стимулирующей выплатой и не образует новый оклад.

Конкретные критерии и особенности определения размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя учреждения определяются на основании локального акта учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу заместителя руководителя учреждения устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

При наличии двух и более критериев персонального повышающего коэффициента значения критериев суммируются, и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающим 350 процентов должностного оклада в месяц;

3) премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия;
- премия из средств, полученных за счет предпринимательской деятельности (платные услуги).

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов должностного оклада, за квартал – 75 процентов должностного оклада, за год – 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Для руководителя учреждения за счет средств от приносящий доход деятельности по решению учредителя, согласованному с управлением экономики, управлением финансов

администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, а также с заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен.

Для заместителей руководителя учреждения за счет средств от приносящий доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с управлением образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен.

Стимулирующие выплаты руководителю по итогам работы (за месяц, квартал, год) производятся с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с целевыми показателями, критериями оценки эффективности и результативности деятельности учреждения, утвержденными постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Для руководителей учреждений за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с управлением экономики, управлением финансов администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, а также с заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, допускается увеличение общего размера премий за выполнение особо важных и срочных работ.

Для заместителей руководителя учреждения за счет средств от приносящий доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с управлением образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, допускается увеличение общего размера премий за выполнение особо важных и срочных работ.

Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением) устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада в расчете на год.

6.11. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера в части премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, год) производятся на основании приказа начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными учредителем.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда учреждений.

6.12. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются нормативным правовым актом учреждения.

6.13. Руководители с разрешения работодателя могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками, но не более 9 часов в неделю (360 часов в год).

6.14. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в

соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. Формирование фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется на календарный год:

- 1) за счет средств за счет средств бюджета городского округа – город Волжский;
- 2) за счет средств бюджета Волгоградской области;
- 3) за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда формируется в пределах субсидий бюджетным, автономным учреждениям на финансовое обеспечение муниципального задания или бюджетной сметы казенных учреждений, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Из средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, работникам осуществляются выплаты окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников (далее – оклад (должностной оклад), ставка), компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

7.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую, компенсационную и стимулирующую части

7.3. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений формируется за счет средств областного бюджета, средств городского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

За счет средств областного бюджета формируется фонд оплаты труда педагогических работников, заведующего ДООУ, младших воспитателей, в соответствии с нормативными правовыми актами Волгоградской области.

За счет средств городского бюджета формируется фонд оплаты труда прочего персонала (за исключением заведующего ДООУ, младших воспитателей) в пределах объема субсидий на финансовое обеспечение муниципального задания, по формуле:

$$\text{ФОТ пр. I} = N \text{ пр. i} \times V \text{ пр. i, где:}$$

$N \text{ пр. I}$ – норматив на оплату труда прочего персонала в расчете на единицу оказываемой учреждением i -той муниципальной услуги, утвержденной приказом управления образования;

$V \text{ пр. I}$ – объем оказываемых i -тых услуг, утвержденных муниципальным заданием.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

8.2. Экономия базовой части фонда оплаты труда направляется учреждением на выплаты стимулирующего характера.

8.3. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

8.4. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения и его заместителям) предоставляется единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается один раз в год при использовании одной из частей оплачиваемого отпуска. При приеме на работу, назначении на должность, увольнении или в случае ухода или выхода из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается пропорционально отработанному в текущем году времени.

8.5. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится по заявлению работника и на основании приказа руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Руководителю учреждения единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится на основании приказа начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области по его письменному заявлению в размере двух должностных окладов в год.

8.6. При наличии экономии фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения) может предоставляться материальная помощь в случае смерти близких родственников (супруга (супруги), детей, родителей); длительного лечения в стационаре (более месяца); проведения лечебных хирургических операций; необходимости дорогостоящего лечения; утраты (повреждения) имущества в результате стихийных бедствий.

Материальная помощь производится по заявлению работника и на основании приказа руководителей учреждений в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Материальная помощь руководителю учреждения производится на основании приказа начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области по его письменному заявлению.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает работодатель.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

8.7. Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

8.8. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы определяются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ И СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ИМ ДОЛЖНОСТИ

Профессиональная квалификационная группа «Педагогические работники»		
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1-й квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	15613
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	15769
3-й квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	15927
4-й квалификационный уровень	Старший воспитатель, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед	16086
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
5-й квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	13746
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель	9479
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	11881
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	Специалист по кадрам	12589
Профессиональная квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель	11030
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Дворник, кастелянша, сторож, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9392

Специалисты по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Наименование должности	Базовый оклад (ставка) (руб.)
Специалист по закупкам	9392

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МДОУ д/с № 53

Перечень критериев установления и размеры персонального повышающего коэффициента к
должностным окладам руководителей муниципальных учреждений

Наименование критерия	Показатели	Размер повышающего коэффициента к окладу
Уровень профессиональной подготовки руководителя	Оценка профессионализма и результативности труда (наличие грамот управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, Волжской городской Думы Волгоградской области, областного уровня)	до 30 %
	Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов	до 20 %
Сложность и важность выполняемой работы	Разработка, организация, проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж муниципальной системы образования	до 50 %
	Организация на базе учреждения работы экспериментальной площадки, ресурсного центра, центра по работе в государственных информационных системах, реализация инновационных проектов	до 40%
	Наличие работников, являющихся руководителями городских методических объединений	до 20 %
	Использование в образовательном процессе оборудованных: - бассейна; - автогородка; - автобуса	до 10% до 10% до 10%
	Наличие специализированных групп, классов учащихся (воспитанников), для которых реализуются адаптированные программы	до 30%
	Наличие в учреждении службы ранней помощи	до 30%
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Системный подход к планированию и анализу деятельности	до 15 %
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) деятельности учреждения	до 15 %

	Качественное ведение документации, отчетных и аналитических материалов	до 15 %
	Создание в учреждении бесконфликтной, деловой и творческой обстановки, развитие активности и инициативы работников	до 30 %
Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации задач управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области	Наличие звания, ученой степени: - кандидат наук, звание «заслуженный», «народный»; - доктор наук	5% 10%
	Стимулирование молодых руководителей со стажем работы в должности менее 3 лет	до 30%
	Наличие публикаций в печатных изданиях: - авторских; - работников учреждения	30% за каждую публикацию 10% за каждую публикацию

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

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2	3
1.	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обслуживания населения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие учреждения, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности(допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), методисты, старшие методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физической культуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями,

		филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
2.	Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты
3.	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, строительством, снабжением, делопроизводством)
4.	Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств, занимающихся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве)	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
5.	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
6.	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделениями, секторами

7.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на следующих должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог
----	--	---

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

Порядок
зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных
учреждениях (организациях), а также времени обучения
в учреждениях высшего и среднего профессионального
образования и службы в вооруженных силах СССР
и Российской Федерации
(далее - Порядок)

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

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

время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

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

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 Порядка;

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

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 Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физической культуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин в общеобразовательных учреждениях (классах) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;
педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
педагогам-психологам;
методистам;

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

преподавателям учреждений дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений), преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка), предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников образования.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы 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 Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкции могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Перечень критериев стимулирующих надбавок

№	Наименование.	%
5.3. За интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются следующие выплаты:		
1	За интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ	до 100
2	За особый режим работы	до 100
3	За непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных и муниципальных программ	до 100
4	За результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм)	до 100
5	За внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс	до 100
6	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач	до 100
7	За привитие санитарно-гигиенических навыков	до 100
8	За сохранение контингента воспитанников	до 100
9	За участие в инновационной деятельности	до 100
10	За ведение опытной и экспериментальной работы	до 100
11	За разработку и реализацию авторских программ	до 100
12	За проведение кружковой работы	до 100
13	За руководство методическим объединением педагогов	до 100
14	За использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	до 100
15	За участие педагога в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, методических объединениях	до 100
16	За применение в работе новых компьютерных программ	до 100
17	За оказание услуг педагогическими работниками психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям в рамках реализации регионального проекта «Поддержка семей, имеющих детей»	до 100
18	За создание и постоянное обновление среды ближайшего окружения (оформление тематических выставок, изготовление декораций, костюмов)	до 100
19	За организацию досуговой деятельности с детьми-инвалидами	до 100
20	За работу с родителями по своевременной оплате за содержание детей в дошкольных учреждениях	до 100
21	За результативность работы по привлечению внебюджетных средств	до 100
22	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и прочее.	до 100

5.8.3а качество выполняемых работ работнику устанавливаются следующие выплаты:

1	За профессионализм и оперативность в решении вопросов	до 100
2	За отсутствие претензий к результатам выполнения работ	до 100
3	За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения	до 100
4	За отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов	до 100
5	За содержание прилегающей территории помещений детского сада в соответствии с требованиями СанПиН	до 100
6	За отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребительских услуг	до 100
7	За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 100
8	За высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения	до 100
9	За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса	до 100
10	За отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда	до 100
11	За объем работ, не связанный с основными обязанностями (выполнение общественных поручений; сетевой город; сайт закупок; ведение сайта ДОУ, работы по благоустройству (благоустройство участка по сезонно (озеленение, цветники, уборка снега), ремонт учреждения, охрана труда	до 100
12	За прием, оформление и сдача документов по компенсационным выплатам за содержание ребенка в учреждении	до 100
13	За качественную организацию общественных органов, участвующих в управлении ДОУ (наблюдательный совет, педагогический совет, профсоюзный комитет, творческая группа)	до 100
14	- за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей; - за ученую степень доктора наук - 7000 рублей.	
15	– первая квалификационная категория - не более 15 процентов от базового оклада, должностного оклада, ставки заработной платы; – высшая квалификационная категория - не более 30 процентов от базового оклада, должностного оклада, ставки заработной платы; – квалификационная категория «педагог-методист» или «педагог-наставник» - не более 45 процентов от базового оклада, должностного оклада, ставки заработной платы (при условии выполнения педагогом дополнительной работы, связанной с методической деятельностью или наставнической деятельностью, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в образовательном учреждении должности).	15 30 45