

Рассмотрено

Утверждено

на общем собрании работников
МБДОУ «Холм-Жирковский
детского сада «Теремок»
протокол № 2 от 05.03 2025 г.

Мотивированное
Мнение ПК учтено
Протокол от 05.03.2025 № 2
Председатель ПК С. Вещ Бандуш Е.В.



Приказом заведующего МБДОУ
«Холм-Жирковский
детского сада «Теремок»
№ 24 от 03.03 2025 г.
Кудрявцева Н.Е.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного общеобразовательного
учреждения
«Холм-Жирковский детский сад
«Теремок»
Холм-Жирковского
муниципального округа
Смоленской области

2025г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на основании постановления Правительства Смоленской области от 19.12.2024 № 998 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Министерство образования и науки Смоленской области осуществляет функции и полномочия учредителя», постановления Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский муниципальный округ» Смоленской области от 28.02.2025 года № 314 «О порядке оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, и муниципальных организаций дополнительного образования муниципального образования «Холм-Жирковский муниципальный округ» Смоленской области и определяет:

- порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Холм-Жирковский детский сад «Теремок» Холм-Жирковского муниципального округа Смоленской области (далее – учреждения):

- размеры должностных окладов руководителей учреждения, заместителя руководителя;

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы;

- порядок оплаты труда работников учреждения;

- порядок и условия почасовой оплаты труда;

- виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается учреждением самостоятельно с учетом:

- основных государственных гарантий по оплате труда работников;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников учреждения, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- отраслевого соглашения, заключенного между Министерством образования и науки Смоленской области и Смоленской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителя;

- профессиональных стандартов;

- номенклатуры должностей педагогических работников организации, осуществляющую образовательную деятельность, должностей руководителя образовательной организации, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ, утвержденных нормативными правовыми актами Правительства Смоленской области;

- мнения представительного органа работников (при его наличии).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными областными нормативными правовыми актами, Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский муниципальный округ» Смоленской области от 28.02.2025 а также настоящим положением.

Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств субсидий, поступающих из областного и муниципального бюджетов на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат материальной помощи в соответствии с локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, указанных в подпункте «а» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в абзаце одиннадцатом подраздела 6 раздела III Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761, в подпункте «в» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее – указы Президента Российской Федерации 2012 года).

Порядок и условия осуществления выплат материальной помощи работникам учреждения, их конкретные размеры устанавливаются

локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

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, установленного статьей 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Фиксированный размер должностного оклада, ставки заработной платы, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с учетом обязательств по обеспечению достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, указанных в указах Президента Российской Федерации 2012 года.

1.9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.10. При разработке системы оплаты труда работников учреждения устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности.

1.11. Система оплаты труда работников учреждения должна обеспечить дифференциацию оплаты труда педагогического и административно-управленческого и вспомогательного персонала. Примерный перечень

должностей работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Холм-Жирковский детский сад «Теремок», приведен в **приложении №1 к настоящему Положению**.

При этом предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов.

2. Порядок оплаты труда и определения должностных окладов руководителя учреждения и его заместителя.

2.1. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя учреждения состоит из должностного оклада, размер которого определяется в зависимости от группы по оплате труда руководителя стимулирующих и компенсационных выплат.

2.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

2.3. Размер должностных окладов руководителя учреждения, заместителя руководителя устанавливаются трудовыми договорами.

2.4. Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) руководителя учреждения, заместителя руководителя производится по должностным окладам, ставкам заработной платы педагогических работников, определённых Порядком оплаты труда работников данного учреждения. Учебная нагрузка руководителя учреждения устанавливается нормативным правовым актом Отдела по образованию Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский муниципальный округ» Смоленской области по письменному заявлению. Учебная нагрузка заместителя руководителя учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

2.5. Размеры должностных окладов руководителя учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителей приведены в **приложении № 2 к настоящему Положению**.

2.6. Размеры должностных окладов заместителя руководителя учреждения приведены в **приложении № 3 к настоящему Положению**.

2.7. Группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается в соответствии с объемными показателями деятельности учреждения, приведенными в **приложении № 4 к настоящему Положению**.

2.8. Увеличение (индексация) должностных окладов руководителя учреждения, заместителя руководителя осуществляется на основании нормативного правового акта Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский муниципальный округ» Смоленской области.

2.9. При увеличении (индексации) должностных окладов руководителя учреждения, заместителей руководителя их размеры подлежат округлению до целого рубля по правилам математического округления.

3. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителю руководителя.

3.1. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается нормативным правовым актом Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский муниципальный округ» Смоленской области

3.2. Размер выплат стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

3.3. Устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплата за стаж работы в образовательных учреждениях на руководящей должности:

- до 5 лет – 10 процентов должностного оклада;
- свыше 5 лет – 15 процентов должностного оклада;

В стаж руководящей работы руководителя учреждения, заместителя руководителя засчитывается работа в должности руководителя и (или) заместителя руководителя государственного, муниципального, негосударственного учреждения образования, органа управления образованием.

3) премиальные выплата по итогам работы;

4) ежемесячные надбавки в следующих размерах:

- 7000 рублей – за ученую степень доктора наук по профилю организации;
- 3000 рублей – за ученую степень кандидата наук по профилю организации;

организации;

- 1000 рублей – за имеющиеся государственные награды Российской Федерации, СССР и союзных республик, а также ведомственные награды. Надбавка производится только при условии соответствия государственной награды профилю организации. При наличии у руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения двух и более государственных (ведомственных) наград указанное повышение применяется по одному из оснований.

5) выплата за эффективность работы (кроме заместителя руководителя по административно хозяйственной работе). Периодичность выплаты определяется нормативным правовым актом Отдела по образованию Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский муниципальный округ» Смоленской области.

3.4. Выплата за эффективность работы руководителю учреждения, её размер, устанавливаются нормативным правовым актом Отдела по образованию Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский муниципальный округ» Смоленской области на основании Положения об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Холм-Жирковский муниципальный округ» Смоленской области, утвержденного нормативным правовым актом Отдела по образованию Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский муниципальный округ» Смоленской области.

Выплата за эффективность работы руководителю учреждения выплачивается за фактически отработанное время в пределах фонда оплаты труда, в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

Выплата за эффективность работы руководителю учреждения не устанавливается (в случае установления – не начисляется и не выплачивается (аннулируется) с момента установления факта) сроком на один месяц в следующих случаях:

- совершения прогула, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных (зафиксированных) в установленном порядке;

- причинения своими действиями или бездействием прямого материального ущерба учреждению;

- наличия фактов нецелевого расходования бюджетных средств, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду;

- нарушения правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду;

- наличия фактов нарушения осуществления лицензированных видов деятельности учреждения, требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду;

- установление неудовлетворительных результатов в ходе процедур лицензирования, государственной аккредитации, контроля качества образования.

3.5. Выплата за эффективность работы, ее размер, порядок и условия выплаты заместителю руководителя устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за эффективность выплачивается за фактически отработанное время в пределах фонда оплаты труда, в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада заместителя руководителя учреждения.

3.6. Руководителю учреждения, заместителю руководителя может выплачиваться премиальная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

Премиальная выплата по итогам работы руководителю учреждения начисляется и выплачивается на основании нормативного правового акта Отдела по образованию Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский муниципальный округ» Смоленской области.

Премиальная выплата по итогам работы заместителю руководителя начисляется и выплачивается на основании локальных нормативных актов

учреждения.

3.7. Заместителю руководителя учреждения по административно хозяйственной работе может устанавливаться надбавка за особые условия работы, которая выплачивается за фактически отработанное время в пределах фонда оплаты труда, в размере, не превышающем 50 процентов должностного оклада.

Размер надбавки за особые условия работы заместителю руководителя учреждения по административно хозяйственной работе устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

В случае ухудшения качества работы или несвоевременного выполнения заданий заместителю руководителя учреждения по административно хозяйственной работе может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата.

4. Выплаты компенсационного характера руководителю и заместителю руководителя учреждения.

4.1. К выплатам компенсационного характера руководителю учреждения, заместителю руководителя относятся:

- выплаты руководителю учреждения, заместителю руководителя, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за сверхурочную работу;

- доплата за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

- выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, определенным трудовыми договорами с руководителем учреждения или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются нормативным правовым актом Отдела по образованию Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский муниципальный округ» Смоленской области в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются локальным правовым актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства.

4.3. Выплаты руководителю учреждения, заместителю руководителя, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Размер выплаты определяется на основе специальной оценки условий труда в соответствии с трудовым законодательством и устанавливается:

- для руководителя нормативным правовым актом отдела по образованию Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский муниципальный округ» Смоленской области;

- для заместителя руководителя учреждения устанавливаются локальным правовым актом учреждения.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере.

Размеры доплат и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты за сверхурочную работу определяется:

- для руководителя – нормативным правовым актом Отдела по образованию Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский муниципальный округ» Смоленской области;

- для заместителя руководителя учреждений – локальным правовым актом учреждения.

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

4.6. Доплата за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов оплачивается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры указанной доплаты устанавливаются:

- для руководителя – нормативным правовым актом отдела по образованию Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский муниципальный округ» Смоленской области;
- для заместителя руководителя учреждений – локальным правовым актом учреждения.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха по желанию. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. В перечень выплат за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью входят: проведение работы по дополнительным образовательным программам, руководство методическими формированиями.

Конкретные размеры указанной выплаты устанавливаются:

- для руководителя – локальным правовым актом учреждения;
- для заместителя руководителя учреждения – локальным правовым актом учреждения.

5. Выплата материальной помощи руководителю и заместителю руководителя учреждения.

5.1. При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю учреждения, заместителю руководителя может быть оказана материальная помощь.

5.2. Выплата материальной помощи осуществляется в связи:

- с лечением руководителя, заместителя руководителя, их близких родственников;
- со смертью близкого родственника руководителя, заместителя руководителя;
- с ущербом, причиненным вследствие пожара;
- с наступлением юбилейной даты.

Выплата и размер материальной помощи руководителю учреждения осуществляется нормативным правовым актом отдела по образованию Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский муниципальный округ» Смоленской области по их письменному заявлению.

Выплата и размер материальной помощи заместителю руководителя учреждения осуществляется на основании локального правового акта учреждения по их письменному заявлению.

6. Порядок оплаты труда работников учреждения.

6.1. Заработная плата работников учреждения состоит из должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и

повышающих коэффициентов сложности к должностным окладам, ставкам заработной платы педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Холм-Жирковский детский сад «Теремок» Холм-Жирковского муниципального округа Смоленской области согласно **приложению № 5 к настоящему Положению.**

6.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений согласно **разделам 7 и 8 настоящего Положения.**

6.3. Увеличение (индексация) должностных окладов работников осуществляется на основании муниципального нормативного правового акта Учредителя.

При увеличении (индексации) должностных окладов работников их размеры подлежат округлению до целого рубля по правилам математического округления.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера, размеры, условия и порядок их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим положением.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

7.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата за работу в ночное время. Оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Доплата за работу в ночное время производится работникам сверх минимального размера оплаты труда;

2) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам сверх минимального размера оплаты труда.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;

3) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей работы, определенной трудовым договором. Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанной доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4) оплата сверхурочной работы. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. 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 определяются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором;

5) оплата работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда;

б) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью:

-за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»;

-за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»;

-за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник».

Размер указанных выплат, порядок и условия их назначения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения;

7) выплаты за особенности работы в образовательном учреждении. Выплаты за особенности работы в образовательном учреждении устанавливаются в следующих размерах:

-20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) - за работу в группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы и адаптированные дополнительные общеобразовательные программы;

- 20 процентов – учителям-логопедам за работу с детьми, имеющими нарушения речи;

Размер выплаты устанавливается в трудовом договоре.

7.3.Локальным нормативным актом учреждения могут предусматриваться иные компенсационные выплаты в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

8.1.В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждении в пределах фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплата за **наличие первой квалификационной категории**

- до 5 процентов

2) выплата за наличие **высшей квалификационной категории**

- до 10 процентов

3) **выплата за стаж педагогической работы, выслугу лет:**

от 5 до 10 лет – до 10 % от должностного оклада, ставки заработной платы;
от 10 и выше – до 15 % от должностного оклада, ставки заработной;

4) **выплата за наличие высшего образования** – до 5 % от должностного оклада, ставки заработной платы.

Вышеуказанные выплаты устанавливаются для педагогических работников, оплата труда которых осуществляется на основе должностных окладов в указанных выше процентах от установленных им окладов, а для

педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы от размера заработной платы, исчисленной с учетом фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы.

Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждения, приведен в **приложении №8** к **настоящему Положению**.

Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в учреждении, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации приведен в **приложении №9** к **настоящему Положению**.

-выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;

-выплаты за качество выполняемых работ;

-выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

-премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливается в соответствии с настоящим положением, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируется в трудовом договоре работника.

8.2.Выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, производится выпускникам **очных отделений** образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступившим на работу в образовательное учреждение на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, ежемесячно в размере **5 000 рублей** в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на **очном отделении** образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций.

При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

Выпускникам **очных отделений** образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием, поступившим на работу в образовательные учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, данная выплата производится ежемесячно в размере **6 000 рублей в течение первых пяти лет** после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

8.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются педагогическим работникам с целью мотивации работников учреждения к повышению уровня квалификации.

Рекомендуемые размеры выплат за качество выполняемых работ устанавливаются в следующих размерах от должностного оклада, ставки заработной платы:

-40 процентов – за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

-40 процентов – за наличие почетного звания «Народный учитель»;

-30 процентов – за наличие почетного звания: «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации»;

При наличии у работника двух и более почетных званий указанное повышение применяется по одному из оснований, дающему наибольшее повышение;

Выплаты за качество выполняемых работ, определяемые в указанном выше порядке, суммируются по каждому из оснований.

8.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Критерии оценки труда работников учреждения определяются локальными нормативными актами учреждений.

Размер, порядок и условия выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами учреждения.

8.5. Всем работникам учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

За опыт работы в занимаемой должности:

- ✓ от 1 года до 5 лет – 3%;
- ✓ от 5 лет до 10 лет – 5%;
- ✓ свыше 10 лет – 10%.

Всем работникам учреждения сохраняется непрерывный стаж работы в должности независимо от его отсутствия (увольнение) на рабочем месте сроком не более 3-х месяцев.

8.6. В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в учреждении по итогам работы могут быть установлены **премиальные выплаты по итогам работы.**

Основанием для установления работникам учреждения премиальных выплат являются результаты работы учреждения, личный вклад каждого работника в выполнение задач, поставленных перед учреждением, определяемый по основным (оценочным) показателям эффективности деятельности работников, утвержденным локальными нормативными актами учреждения.

Критерии оценки труда работников устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

8.7. Размеры и условия осуществления **выплат стимулирующего характера** для всех категорий работников учреждения устанавливаются с учетом разработанных и утвержденных локальными нормативными актами учреждения показателей эффективности деятельности работников и критериев оценки труда работников.

При этом рекомендуется учитывать:

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- непосредственное участие в выполнении грантов, в конкурсах, экспериментальных группах и других мероприятиях, исходящих от вышестоящих органов;

- участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- участие, достижения в инновационной деятельности учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- трудовой вклад работника в выполнение проводимых учреждением мероприятий;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- работу с детьми из социально неблагополучных семей;
- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- другие показатели, условия и достижения.

8.8. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

8.9. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

8.10. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере указанным работникам.

8.11. Конкретный размер каждой из стимулирующих выплат с учетом предельного размера, предусмотренного для них настоящим положением, показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки труда работников учреждения, утвержденных локальными

нормативными актами учреждения, устанавливается работникам учреждения персонально и оформляется приказом руководителя учреждения.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Учреждение, в пределах фонда оплаты труда, формирует единое штатное расписание по всем должностям работников, которое утверждается приказом руководителя учреждения, подписывается главным специалистом-начальником отдела по заработной плате Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений» Холм-Жирковского муниципального округа Смоленской области (МКУ «ЦБОУ») и согласовывается с Отделом по образованию Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский муниципальный округ» Смоленской области.

Учреждение ежегодно составляет тарификационные списки по формам согласно приложению №10 к настоящему Положению. Тарификационные списки утверждаются руководителем учреждения.

9.2. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) учреждения состоит из базовой части, фонда стимулирующих и компенсационных выплат.

Базовая часть ФОТ (далее – БЧФОТ) обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников, работников административно-управленческого и вспомогательного персонала по должностным окладам и рассчитывается как сумма этих должностных окладов, ставок заработной платы. БЧФОТ составляет до 70 процентов ФОТ.

Фонд стимулирующих и компенсационных выплат (далее – ФСКВ) учреждения рассчитывается по формуле: $ФСКВ = (БЧФОТ \times 30\%) / 70\%$.

Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

9.4. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет бюджетных средств, а также средств, полученных от оказания платных услуг, и иных источников, предусмотренных федеральным законодательством.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Холм-
Жирковский детский сад
«Теремок»

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Холм-Жирковский детский сад «Теремок»
Холм-Жирковского муниципального округа Смоленской области,
относимых к административно-управленческому
и вспомогательному персоналу**

Административно-управленческий персонал	Вспомогательный персонал
1	2
Руководитель (директор, заведующий) учреждения; заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заместитель директора учебно-воспитательной, учебно-методической работе, по охране труда и т.п.).	агент по закупкам, делопроизводитель, младший воспитатель, повар, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, сторож, уборщик служебных помещений, швея по ремонту одежды и белья.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Холм-
Жирковский детский сад
«Теремок»

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

**руководителей муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Холм-Жирковский детский сад «Теремок»
Холм-Жирковского муниципального округа Смоленской области**

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
Руководитель образовательного учреждения по I группе оплаты труда	36 796
Руководитель образовательного учреждения по II группе оплаты труда	34 839
Руководитель образовательного учреждения по III группе оплаты труда	34 145
Руководитель образовательного учреждения по IV группе оплаты труда	33 451

Приложение № 3
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ
«Холм-Жирковский детский
сад «Теремок»

РАЗМЕРЫ

**должностных окладов заместителей руководителя муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Холм-Жирковский детский сад «Теремок»
Холм-Жирковского муниципального округа Смоленской области**

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рубль)
Заместители руководителя учреждений, руководители структурных подразделений I группы оплаты труда	31 277
Заместители руководителя учреждений, руководители структурных подразделений II группы оплаты труда	29 613
Заместители руководителя учреждений, руководители структурных подразделений III группы оплаты труда	29 023
Заместители руководителя учреждений, руководители структурных подразделений IV группы оплаты труда	28 433

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Холм-Жирковский детский сад «Теремок»
Холм-Жирковского муниципального округа Смоленской области
и порядок отнесения их руководителей и их заместителей
к группам по оплате труда

1. Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений (далее – объемные показатели):

№ п/п	Наименование показателей	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся в общеобразовательных учреждениях	За каждого обучающегося по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года	0,5
2	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:	За каждого обучающегося по учреждениям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающихся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.	0,5
3	Количество групп в дошкольных образовательных учреждениях	За каждую группу.	10
4	Количество обучающихся во вторую и третью смены занятий, при невозможности организации учебного процесса в одну смену	За каждые 50 человек или за каждые 2 класса.	15
5	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника дополнительно За каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию За каждого работника, имеющего I квалификационную категорию	1 1 0,5
6	Наличие групп продлённого дня	За каждую группу	20

7	Наличие филиалов, мест осуществления образовательной деятельности учреждения в других населенных пунктах, интерната при учреждении	За каждое структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек	50 70
8	Наличие в образовательном учреждении дополнительного образования: - спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки; - учебно-тренировочных групп; - групп спортивного совершенствования	За каждую группу дополнительно За каждого обучающегося дополнительно За каждого обучающегося дополнительно	5 0,5 2,5
9	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
10	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивного зала, спортивной площадки, стадиона, бассейна, оборудованной полосы препятствий, тира, тренажерного зала	За каждый вид (в зависимости от их состояния и степени использования по решению комиссии)	До 15
11	Наличие: - собственного оборудованного медицинского кабинета; - столовой; - буфета для приёма горячих обедов обучающихся	За каждый вид	15 15 15
12	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин и др. самоходной техники на балансе образовательного учреждения. Наличие школьного автобуса	За каждую единицу: - работающую - не работающую За каждую единицу	3 1 но не более 20 всего 30
13	Наличие: - учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га); - теплицы	За каждый вид: - при получении хороших результатов опытнической работы и использовании выращенной продукции для нужд школьной столовой или её реализации; - при получении хороших результатов опытнической работы; - при использовании выращенной продукции для нужд школьной столовой или её реализации.	До 50 До 30 До 30
14	Наличие собственных: -топочных;	За каждый вид	не более 20 баллов

	- тепловой пункт АОГВ; - эл. панелей отопления, электроконвекторов; - выгребных ям, надворных туалетов; - находящихся на территории образовательного учреждения очистных колодцев		20 15 15 3
15	Наличие в образовательном учреждении общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психологического развития (при наличии специалиста)	За каждого обучающегося (воспитанника) ОВЗ	1
16	Наличие оборудованных помещений, используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для различных видов активности (изостудия, театральная студия, «Комната сказок» и др.)	За каждый вид, по решению комиссии	До 15

2. Дополнительные объёмные показатели деятельности муниципального учреждения образования.

№ п/п	Наименование показателей	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Отсутствие квалифицированных педагогических кадров (не имеющих педагогического образования, обучающихся на заочной форме обучения)	За каждого человека	5 но не более 20 всего
2	Организация летней оздоровительной работы в лагерях с дневным пребыванием детей, в лагерях дневного пребывания с организацией досуговой деятельности	За каждые 5 % учащихся образовательных учреждений муниципального образования «Холм-Жирковский муниципальный округ» Смоленской области в возрасте до 16 лет, охваченных этой работой	2 при работе лагеря в I смену не более 15 всего
3	Организация кружковой и секционной работы во внеурочное время	За каждый кружок (секцию)	2 но не более 20 всего
4	Организация методической работы в образовательном учреждении		До 20
5	Организация психолого-логопедической службы		До 20

6	Обучение на дому	За каждого обучающегося	2 но не более 20
7	Новые формы организации образовательного процесса	За каждую	До 20
8	Организация предшкольной подготовки		До 20
9	Закупка и доставка продуктов в столовую		До 15
10	Организация лечебно-профилактической работы (оздоровительная гимнастика, фито лечение, массаж и др.)	За каждый вид	5 но не более 20 всего
11	Организация работы школьного лесничества		До 20
12	Разбросанность помещений на расстоянии друг от друга не менее 100 (50) м		До 10
13	Капитальный ремонт		До 50
14	Работа прачечной	При обслуживании других образовательных учреждений При обслуживании своего образовательного учреждения	20 15

3. Муниципальные образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных в соответствии с объемными показателями их деятельности, приведенными в пункте 1 настоящего приложения, в соответствии с таблицей.

Типы образовательных учреждений	Группа по оплате труда, к которой муниципальное учреждение относится по сумме баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5
общеобразовательное учреждение, дошкольное учреждение, учреждение дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

4. Группа по оплате труда устанавливается не чаще одного раза в год на основании суммы баллов, определенных в соответствии с объемными показателями деятельности муниципальных учреждений образования, приведенными в пункте 1 настоящего приложения и документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы муниципального учреждения образования.

Группа по оплате труда руководителей устанавливается нормативным правовым актом Отдела по образованию Администрации муниципального

образования «Холм-Жирковский муниципальный округ» Смоленской области на основании решения комиссии. Состав комиссии утверждается нормативным правовым Отдела по образованию Администрации муниципального образования «Холм-Жирковский муниципальный округ» Смоленской области.

5. Группа по оплате труда для вновь открываемого муниципального учреждения образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

6. При наличии других показателей, не предусмотренных в пунктах 1, 2 настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы муниципального образовательного учреждения, суммарное количество баллов может быть увеличено соответствующей комиссией за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

7. Конкретное количество баллов, предусмотренных в пунктах 1, 2 настоящего приложения, по объемным показателям деятельности муниципальных учреждений с приставкой «до» устанавливается соответствующей комиссией.

8. При установлении группы по оплате труда муниципальных учреждений образования контингент обучающихся (воспитанников) определяется:

- по муниципальным дошкольным образовательным учреждениям – по списочному составу воспитанников на начало учебного года;
- по муниципальным общеобразовательным учреждениям – по списочному составу обучающихся на начало учебного года;
- по муниципальным учреждениям дополнительного образования – по списочному составу обучающихся на начало учебного года.

РАЗМЕРЫ
должностных окладов, ставок заработной платы
педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Холм-Жирковский детский сад «Теремок»
Холм-Жирковского муниципального округа Смоленской области, на
основе отнесения должностей к квалификационным уровням
профессиональных квалификационных групп и повышающих
коэффициентов сложности к должностным окладам,
ставкам заработной платы

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент сложности в зависимости от занимаемой должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы(рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников-единая расчетная величина – должностной оклад 18 233 рубля			
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	-	18 233
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, социальный педагог	0,01	18 416
3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог	0,02	18 598
4 квалификационный уровень	старший воспитатель, тьютор, учитель-логопед (логопед),	0,03	18 780

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений и должностей, время работы в которых засчитывается
в педагогический стаж работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Холм-Жирковский детский сад «Теремок»
Холм-Жирковского муниципального округа Смоленской области

Наименование учреждений	Наименование должностей
1	2
Образовательные организации	учителя-логопеды, логопеды, руководители физического воспитания, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, инструкторы по физкультуре, директора (заведующие), заместители директоров (заведующих) учебно-воспитательной работе,

Примечание.

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

ПОРЯДОК
зачета в педагогический стаж времени работы в муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Холм-Жирковский детский сад «Теремок»
Холм-Жирковского муниципального округа Смоленской области, а также
времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального
образования, и службы в Вооруженных Силах СССР
и Российской Федерации

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

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

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

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1.1 пункта 1 настоящего Порядка.

2.2. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- инструкторам по физкультуре,
- педагогам-психологам;
- музыкальным руководителям.

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

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

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 учреждения время педагогической работы в образовательном учреждении, 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 настоящим 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 ранее действующих инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не учтены в настоящем Порядке, то за работниками сохраняется право на включение указанных периодов в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Тарификационный список работников
на _____ год

(полное наименование учреждения, его подчиненность и адрес)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество (при наличии)	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательной организации, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Наличие квалификационной категории*	Должностной оклад (ставка заработной платы) за норму часов в неделю	Ставка заработной платы за 1 час	Компенсационные выплаты				Стимулирующие выплаты			Итого заработная плата с учетом граф 12-23 (рублей)		
								за проверку письменных работ	за классное руководство (доплата, установленная нормативным документом учреждения)	за заведование учебными кабинетами и лабораториями, учебными мастерскими	за вредные условия труда	другие выплаты	за наличие квалификационной категории	за работу в сельской местности		за непрерывный педагогический стаж	другие выплаты
1	2	3	4	5	6	7	8	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

*Указываются орган, издавший приказ о присвоении категории, дата и номер его издания.

Главный специалист МКУ «ЦБОУ» _____

на _____ год

(полное наименование учреждения, его подчиненность и адрес)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество (при наличии)	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательной организации, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Наличие квалификационной категории*	Должностной оклад (ставка заработной платы) за норму часов в неделю	Ставка заработной платы за 1 час	Компенсационные выплаты					Стимулирующие выплаты			Итого заработная плата с учетом граф 12-23 (рублей)	
								за проверку письменных работ	за классное руководство (доплата, установленная нормативным документом учреждения)	за заведование учебными кабинетами и лабораториями, учебными мастерскими	за вредные условия труда	другие выплаты	за наличие квалификационной категории	за работу в сельской местности	за непрерывный педагогический стаж		другие выплаты
1	2	3	4	5	6	7	8	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24