

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 145 города Пензы «Радуга»
(МБДОУ детский сад № 145 г. Пензы)**

Мнение профсоюзного комитета учтено
Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ детского сада № 145
г. Пензы

_____/И.Ф. Богомолова/

«__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ детского сада №
145 г. Пензы

_____/С.Ю. Кузьмина/

«__» _____ 20__ г.

Приказ №

**Положение о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада № 145 города Пензы «Радуга»**

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 145 города Пензы «Радуга» (далее – Учреждение) и порядок ее применения.

1.2. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 145 города Пензы «Радуга» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации города Пензы от 27.03. 2009 № 464 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы» (с изменениями и дополнениями от 25.08.2023), приказом Минпросвещения от 04.04.2025г. № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения», № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (с изменениями и дополнениями), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пензенской области и Администрации города Пензы, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров базовых окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к базовому окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях

в) осуществление выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

- за работу с вредными условиями труда.

г) оплата дополнительных видов (объемов) работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Система оплаты труда работников Учреждения должна обеспечивать:

дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от

квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды (объемы) работ и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах утвержденных объемов денежных средств на оплату труда.

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Руководитель Учреждения по согласованию с профсоюзом утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Применение всех повышающих коэффициентов к базовому окладу не образует новый базовый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Индексация базовых окладов производится в соответствии с нормативными правовыми актами администрации города Пензы.

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

1.5. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

оклад (ставка) по соответствующим профессиональным квалификационным группам - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих выплат;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня с учетом компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера), доплат за дополнительный объем работ и стимулирующих выплат (надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

компенсационные выплаты - выплаты за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

доплаты за дополнительные виды и объем работы - виды работы, не входящей в круг должностных обязанностей;

стимулирующие выплаты - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

1.6. Система оплаты труда в Учреждении регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения профсоюза Учреждения.

2. Порядок расчета заработной платы работников Учреждения.

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- повышающие коэффициенты в зависимости от специфики работы в Учреждении; уровня управления (для руководителей образовательных организаций и руководителей структурных подразделений образовательных организаций);
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам Учреждения определяются Учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер заработной платы, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения заработной платы должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения должна составлять не более 40 процентов.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.3. Размер оклада (ставки) за ставку работников Учреждения рассчитывается с учетом выплат за специфику работы в Учреждении.

Размеры базовых окладов педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников Учреждения даны в Приложении 1.

2.4. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования приведен в приложении 10. 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 приведен в Приложении 11.

2.5 Оклад (ставка) педагогического работника O_{ϕ} , исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для работников образовательных учреждений по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{n.p} = \frac{O_{\phi}^{n.p} \cdot \Phi_n}{H_{\text{чс}}} + 100, \text{ где}$$

$O_{\phi}^{\text{пр}}$ - оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_{\text{д}}^{\text{пр}}$ - оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за специфику работы в МБДОУ детский сад № 145 г. Пензы Приложение 6;

Φ_n - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$H_{\text{чс}}$ - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

100 - включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная приказом Минпросвещения от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

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

2.7. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков.

2.8. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

Педагогическим работникам Учреждения в течение календарного года может выплачиваться материальная помощь.

2.9. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

2.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, рассчитывается из оклада

(ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, в пределах средств выделенных Учреждению на оплату труда работников.

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

2.11. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих муниципальных образовательных учреждений, устанавливается в кратности до 5, заместителей и главного бухгалтера до 3,5.

Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада руководителя учреждения (рублей в месяц)
1	71385
2	66700
3	62262
4	58317
5	54496
6	50919
7	47591
8	44508

Размер должностного оклада руководителя, показатели и критерии оценки деятельности руководителя, наименование и размер повышающего коэффициента к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения, заключенным в соответствии с нормативными актами.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Системы оплаты труда заместителя руководителя Учреждения и главного

бухгалтера, включая размеры должностных окладов, наименования и размеры каждого повышающего коэффициента к окладу и каждой выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, локальными актами Учреждения. При этом размер повышающих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего характера определяется исходя из финансовых возможностей Учреждения с таким условием, что средняя заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера не превышала среднюю заработную плату руководителя Учреждения за отчетный год.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя и главного бухгалтера Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах учредителей или по решению учредителя на официальном сайте Учреждения в порядке, установленном учредителем.

2.12. Оклад (ставка) других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) (руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется с учетом выплат за специфику работы в образовательной организации.

2.13. В пределах средств, выделенных на оплату труда работников Учреждения руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения (за исключением премии) устанавливаются приказом главного распорядителя бюджетных средств с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

Премия руководителю Учреждения устанавливается постановлением Администрации города Пензы, исходя из оценки результатов по основным показателям деятельности образовательного учреждения.

За выполнение заданий особой важности и сложности, а также в связи с профессиональными праздниками и к юбилейной дате могут выплачиваться премии разового характера в пределах фонда оплаты труда учреждения.

К категории особо важных и сложных заданий относятся:

- подготовка и проведение мероприятий регионального, местного значения или масштаба.

2.14. Зарплата работников АУП (руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера) определяется по следующей формуле:

$$З_{Рук(АУП)} = О_{\text{о}}^{Рук(АУП)} + Д^{Рук(АУП)} + С^{Рук(АУП)}, \text{ где}$$

$З_{Рук(АУП)}$ - месячная заработная плата руководителей и других работников из числа АУП;

$О_{\text{о}}^{Рук(АУП)}$ - должностной оклад руководителей и других работников из числа АУП;

$Д^{Рук(АУП)}$ - доплаты руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительный объем работы;

$С^{Рук(АУП)}$ - стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП.

Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности Учреждения.

Заключение трудового договора с руководителем Учреждения на основе типовой формы должно осуществляться при обязательном наличии пункта об обязанности руководителя образовательного учреждения обеспечивать достижение установленных образовательным учреждением ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательного учреждения со средней заработной платой в Пензенской области, указанных в дополнительном

соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора.

Соотношение средней заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности, а также их непосредственный руководитель.

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

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

Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.15. Оклад (ставка) специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в Учреждении. Приложение 4.

2.16. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$З_{УВП} = O_o^{УВП} + B^{УВП} + D^{УВП} + C^{УВП}, \text{ где}$$

$З_{УВП}$ - месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O_o^{УВП}$ - должностной оклад работника из числа УВП и ОП;

$B^{УВП}$ - выплаты работнику из числа УВП и ОП за работу в особых условиях;

$D^{УВП}$ - доплаты работнику из числа УВП и ОП за дополнительный объем работы;

$C^{УВП}$ - стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП.

Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.17. Оклад (ставка) прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется с учетом повышающих коэффициентов за квалификационный разряд, вид и тип образовательного учреждения (школа-интернат,

коррекционные учреждения (классы, группы и т.п.) (коэффициенты специфики), важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры окладов (ставок) прочих работников (рабочих) Учреждения из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих даны в приложении 5.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя Учреждения работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.18. Оплата труда рабочих осуществляется на основе ставок по оплате труда с учетом коэффициента специфики.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.19. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{раб}} = O_{\text{д}}^{\text{раб}} + B^{\text{раб}} + D^{\text{раб}} + C^{\text{раб}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{раб}}$ - месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$O_{\text{д}}^{\text{раб}}$ - должностной оклад (ставка) работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$B^{\text{раб}}$ - выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП за работу в особых условиях;

$D^{\text{раб}}$ - доплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП за дополнительный объем работы;

$C^{\text{раб}}$ - стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП.

2.20. Для работников Учреждения, у которых не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (сторож), введен суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом работы является каждый месяц календарного года. При расчете оплаты труда норму рабочего времени рассчитывать с учетом нормальной продолжительности рабочего времени (40 часов в неделю).

2.21. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, рассчитывается из минимального размера оплаты труда, в пределах средств выделенных Учреждению на оплату труда работников.

Порядок расчета выплаты за работу в особых условиях

2.22. Размер выплат за работу в особых условиях определяется Учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В Учреждении разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера. Приложение 7.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных учреждений (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях", зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 N 11081).

Решение о введении соответствующих выплат принимается Учреждением в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда.

Порядок расчета доплат за дополнительный объем работы

2.23. Размер доплат за дополнительный объем работы определяется Учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В Учреждении разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительный объем работы локальными нормативными актами, коллективным договором.

2.24. Размер доплат конкретному работнику за дополнительный объем работы верхним пределом не ограничивается.

2.25. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата доплаты 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 пределах средств, выделенных Учреждением на оплату труда работников.

2.26. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

2.27. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

Порядок расчета стимулирующих выплат

2.28. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются Учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и « Положением о порядке и условиях распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 145 города Пензы «Радуга» и «Положением о комиссии по установлению регламента условий и порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ № 145 г. Пензы» в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» (Приложение 2), исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы Приложение 3;
- направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации);
- премиальные выплаты по итогам работы.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда и профессионального роста (наличие высшего образования, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы), а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности Учреждения, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Руководителю Учреждения размер премии по итогам работы устанавливается распорядительным актом руководителя муниципального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителям образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта муниципального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам Учреждения.

Другие вопросы оплаты труда

2.29. Из фонда оплаты труда руководителю и работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника. Руководителю решение о выплате и размере материальной помощи утверждается постановлением Администрации города Пензы в соответствии с коллективным договором.

2.30. Установить ежегодную единовременную выплату к началу учебного года в размере 5750,00 рублей педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность в образовательных организациях по основному месту работы.

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется в соответствии с действующими

нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня.

3.2. В Учреждении, перешедшим на нормативное финансирование в расчете на одного обучающегося (воспитанника), фонд оплаты труда определяется исходя из установленного объема финансового обеспечения реализации образовательной программы и утвержденного муниципального задания.

3.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета города Пензы, за счет субвенций на исполнение отдельных государственных полномочий в сфере образования по финансированию муниципальных дошкольных образовательных организаций и муниципальных общеобразовательных организаций, средств образовательного учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности. Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

При расчете нормативных затрат на оказание муниципальных услуг за счет средств бюджета Пензенской области в части расходов на оплату труда учитывается повышающий коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину дополнительной оплаты труда работников (за работу, не входящую в их должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательным процессом, напряженность и условия труда) в размере 1,33 (25% от базового фонда оплаты труда). Эти расходы осуществляются за счет базовой части фонда оплаты труда.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет средств бюджета города Пензы, за счет субвенций на исполнение отдельных государственных полномочий в сфере образования по финансированию муниципальных дошкольных образовательных организаций и муниципальных общеобразовательных организаций, средств образовательного учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Пензенской области на увеличение нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7.05.2012 г. N 597 и от 28.12.2012 N 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

3.4. Учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом Учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

Учреждение принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательного учреждения - не более 40 процентов.

При обеспечении дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала должность «помощник воспитателя» в Учреждении отнесена к основному персоналу.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждения муниципальных услуг.

3.5. Фонд оплаты труда включает базовую часть (с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях и персональных повышающих коэффициентов) не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

$$\Phi_{от} = \Phi_{б}^{от} + \Phi_{стим}^{от}, \text{ где}$$

$\Phi_{от}$ - фонд оплаты труда Учреждения;

$\Phi_{б}^{от}$ - базовая часть $\Phi_{от}$;

$\Phi_{стим}^{от}$ - фонд стимулирования труда (стимулирующая часть $\Phi_{от}$).

3.6. Руководитель Учреждения обеспечивает проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовом коллективе, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников Учреждения, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

Оплата труда работникам Учреждения производится 07 и 22 числа каждого месяца, путем перечисления на указанный работником счет в банке.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на общем собрании трудового коллектива, согласования с профсоюзным комитетом и утверждения заведующего Учреждения.

4.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

4.3. Срок действия данного Положения распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2025 года не ограничен, действует до внесения в него объективных изменений или до замены новым.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада
№ 145 города Пензы «Радуга»

Оклады (ставки)
по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических
работников Учреждения.

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (ставки) педагогических работников (рублей)
1 квалификационный уровень		
	инструктор по физической культуре	16150
	музыкальный руководитель	16150
3 квалификационный уровень		
	воспитатель	17500
	педагог-психолог	17500
4 квалификационный уровень		
	учитель-логопед (логопед)	18200

Перечень ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников Учреждения.

Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Размер для осуществления ежемесячных выплат за норму часов педагогической работы, рублей
Высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках	350
Стаж педагогической работы: от 2 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 20 лет свыше 20 лет	350 650 980 1 400
Квалификационная категория: Высшая квалификационная категория Первая квалификационная категория	4 640 2 320
Молодой специалист из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников <*>	6 100

<*> Молодым специалистом по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников признается гражданин Российской Федерации в возрасте до тридцати пяти лет включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с муниципальной общеобразовательной организацией, муниципальной дошкольной образовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, устанавливаемый молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, распространяется на педагогических работников, являющихся студентами очной формы обучения.

Примечание:

- выплату по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций, имеющим ученую степень кандидата

наук, почетные звания Российской Федерации, СССР ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса..."), рекомендуется устанавливать образовательным организациям самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;

- выплаты за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.»

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада
№ 145 города Пензы «Радуга»

**Перечень ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного)
характера по профессиональной квалификационной группе должностей
за работу с детьми дошкольного возраста**

Категория работников	Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за работу с детьми дошкольного возраста, рублей
воспитатель	10 800
прочий педагогический персонал (педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования)	3 750
помощник воспитателя	3 900

Приложение 4
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада
№ 145 города Пензы «Радуга»

Оклады
работников профессиональной квалификационной группы
должностей работников образования учебно-вспомогательного
персонала по квалификационным уровням

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Помощник воспитателя	12597

Оклады
специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного
и обслуживающего персонала

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень		
	Делопроизводитель	12975
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
3 квалификационный уровень		
	Шеф-повар	14599
	Начальник хозяйственного отдела	14599
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень		
	Экономист всех специальностей и наименований без категории	15487

	Инженер всех специальностей и наименований	15487
--	--	-------

Приложение 5
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада
№ 145 города Пензы «Радуга»

**Оклады
прочих работников учреждений образования из числа
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала
по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных
профессий рабочих**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	Дворник	12229
	Кастелянша	12229
	Кладовщик	12229
	Подсобный (кухонный рабочий)	12229
	Сторож	12229
	Уборщик служебных помещений	12229
	Машинист по стирке белья	12229
	Рабочий по обслуживанию здания	12229
	Повар	12229

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	повар	12975

Приложение 6
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада
№ 145 города Пензы «Радуга»

Коэффициенты специфики работы

Показатели специфики работы	Рекомендуемые коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением	0,20
Работа в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением (в том числе с задержкой психического развития) <*>:	
- педагогические работники	0,2
- прочие работники	0,15

Примечание:

<*> Конкретный перечень работников, которым могут повышаться ставки и оклады, и конкретный размер этого повышения определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников, органом самоуправления образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением, нуждающимися в длительном лечении.

В случаях, когда работники учреждений образования имеют право на повышение окладов по двум и более основаниям, повышающие коэффициенты суммируются.»

Приложение 7
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада
№ 145 города Пензы «Радуга»

П Е Р Е Ч Е Н Ь
выплат за работу с вредными условиями труда, а также за работу в условиях труда,
отклоняющихся от нормальных

Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	Не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ

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

**Нормы часов
за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления
(изменения)
объема учебной нагрузки учителей и преподавателей, продолжительность рабочего
времени**

1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1) Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю:

воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками);
педагогу-психологу.

2) Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

25 часов в неделю – воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в группах компенсирующей или комбинированной направленности;

20 часов в неделю – учителям-логопедам, учителям-дефектологам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

30 часов в неделю- инструкторам по физической культуре;

2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

3. За 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.

4. Должностные оклады других работников, не перечисленных выше, в том числе заведующей, её заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40 часовой рабочей неделе.

Порядок и условия почасовой оплаты труда.

1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника (с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательном учреждении (группах) в зависимости от их видов) 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).

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

П Е Р Е Ч Е Н Ь
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается
в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, заведующие учебной частью, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

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

Приложение 11

к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада
№ 145 города Пензы «Радуга»

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

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

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 фильмотекой 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;

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 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):

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

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, 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 детей (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 медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

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

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

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы 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 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.

