

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель ПК МДОБУ №125

\_\_\_\_\_ Т.В. Медведева

«\_26\_»\_апреля\_\_\_\_\_ 2021 года.

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий МДОБУ №125

\_\_\_\_\_ С.Ф Казанцева

«\_26\_»\_апреля\_\_\_\_\_ 2021 года.

**Положение  
об оплате труда работников муниципального дошкольного  
образовательного бюджетного учреждения детский сад  
комбинированного вида № 125 г. Сочи**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад комбинированного вида №125 г.Сочи (далее-Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;  
Федеральным законом от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Постановлением администрации муниципального образования городского округа города-курорта Сочи Краснодарского края от 22.01.2021 года № 50 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края»

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад комбинированного вида № 125 г. Сочи (далее МДОБУ №125 г. Сочи).

Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда;
- порядок распределения штатной численности работников по группам персонала (Приложение № 1);
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок, условия премирования работников учреждения;

- материальная помощь;
- штатное расписание.

1.3. Система оплаты труда работников МДОБУ №125 устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МДОБУ №125 в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессионального стандарта образования и науки;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с мнением выборного органа первичной профсоюзной организации МДОБУ №125 г.Сочи.

1.4. Положение является локальным нормативным актом МДОБУ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МДОБУ.

1.5. Условия оплаты труда, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие являются обязательными для включения в трудовой договор или дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.6. Распределение стимулирующих выплат осуществляется на заседании комиссии по рассмотрению стимулирующих выплат сотрудникам МДОБУ. Перечень максимальных размеров стимулирующих доплат согласовывается с комиссией по рассмотрению стимулирующих выплат, с мнением выборного профсоюзного органа и утверждается приказом заведующего МДОБУ ежемесячно. Составляется и подписывается протокол заседания комиссии по рассмотрению стимулирующих выплат сотрудникам.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт,

регулирующий порядок осуществления таких выплат.

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

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

1.9. Месячная заработная плата работников МДОБУ №125 г.Сочи, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного в Краснодарском крае уровня минимального размера оплаты труда.

1.10. Размер фонда оплаты труда МДОБУ устанавливается в пределах, утвержденных учреждению бюджетных ассигнований.

Оплата труда работников МДОБУ №125 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой на соответствующий финансовый год.

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

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МДОБУ по видам экономической деятельности «Образование» не может превышать 40%.

1.11. Настоящее Положение утверждается и вводится в действие приказом заведующего МДОБУ, согласовывается с профсоюзом, принимается на общем собрании трудового коллектива в соответствии с действующим законодательством.

1.12. Настоящее Положение разработано на один учебный год, но может быть пролонгировано, если не внесены изменения или дополнения в данное Положение.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Размер фонда оплаты труда МДОБУ устанавливается в пределах, утвержденных учреждению бюджетных ассигнований.

Фонд оплаты труда включает базовую и стимулирующие части.

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель устанавливает оклады (должностные

оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Минимальные повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным уровням отражены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть включаются выплаты:

- по установленным должностным окладам и ставкам заработной платы;
- за выполнение основной работы, входящей в круг обязанностей с учетом повышающих коэффициентов;
- компенсационные выплаты, отклоняющиеся от нормальных;
- за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей;
- работу по совмещению;
- увеличения объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления дополнительных компенсационных выплат работникам МДОБУ за дополнительную работу и за работу в особых (тяжелых, вредных, отклоняющихся от нормальных) условиях труда определяется ТК РФ и настоящим Положением, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации МДОБУ.

2.4. Оклад педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, за исключением категорий работников.

В периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности учреждения по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) (далее - учебные занятия) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, рекомендуется производить из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий отмене (приостановке) учебных занятий по указанным основаниям.

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

2.5. Базовые оклады профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.6. Распределение профессий рабочих организаций по квалификационным уровням приведено в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.7. Установление должностного оклада работникам, трудовая деятельность которых не относится к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

2.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, выплату премий и материальной помощи.

2.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

2.10. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент, при этом выплата по повышающему коэффициенту не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.11. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

2.12. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 ч. в неделю - учитель-логопед, учитель-дефектолог;

24 ч. в неделю - музыкальный руководитель;

30 ч. в неделю - инструктор по физической культуре;

25 ч. в неделю - воспитатель групп для детей с ОВЗ (коррекционные группы) ;

36 ч.в неделю - воспитатель , старший воспитатель, педагог-психолог, тьютор, социальный педагог, методист(включая старшего)

18 ч. в неделю - педагог дополнительного образования( включая старшего)

2.13. Должностные оклады работников, не перечисленных в пункте 2.11. настоящего Положения, в том числе заведующему МДОБУ и его заместителям, выплачиваются при норме 40 ч. в неделю. У заведующего МДОБУ и заместителя заведующего по хозяйственной работе – 40 ч. в неделю при ненормированном рабочем дне.

2.14. Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования:

Наименование учреждений	Наименование должностей
Образовательные учреждения	Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе Заместитель заведующего по коррекционной работе Учитель-логопед Учитель-дефектолог Педагог-психолог Социальный педагог Методист(включая старшего) Педагог дополнительного образования Музыкальный руководитель Инструктор по физической культуре Старший воспитатель Воспитатель Тьютор

2.15. Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель ; Воспитатель	Воспитатель; Старший воспитатель
Инструктор физического воспитания	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии
Учитель, преподаватель музыки, педагог дополнительного образования	Музыкальный руководитель, концертмейстер
Тьютор	Тьютор

2.16. 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 установлен в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.17. Заработная плата выплачивается два раза в месяц не позднее 15 числа текущего месяца и 30 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

2.18. Перед получением заработной платы работнику выдается расчетный лист по установленной форме. В соответствии с ч. 6 ст. 136 ТК РФ проводится регистрация выдачи расчетного листа под роспись сотрудника.

2.19. Установленная педагогическим работникам фактическая ставка выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.20. Оплата труда работников МДОБУ производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

2.21. Оплата труда работников МДОБУ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

### **3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.1. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МДОБУ №125 может быть предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

- повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- надбавки за интенсивность и эффективность работы;
- надбавки за выслугу лет;
- премии по итогам работы;
- премии за качество выполняемых работ;
- других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края;
- выплата отдельным категориям работников муниципальных дошкольных образовательных, общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования ;
- выплата педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных и общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования;
- доплата педагогическим работникам - молодым специалистам.

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников МДОБУ может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание ;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в



течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.2.1 Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

3.2.2 Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

3.2.3 Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный Учитель Кубани, Российской Федерации», «Народный», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования», при награждении Почетной грамотой министерства образования РФ (в том числе региональных);

- при награждении почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;

- при присвоении звания Заслуженный учитель РФ

- при присвоении звания Почетный работник общего образования;

- при присвоении звания Отличник народного просвещения;

- при награждении Правительственными наградами.

0,15- за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников МДОБУ может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МДОБУ и комиссии по рассмотрению стимулирующих выплат сотрудникам в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МДОБУ:

- руководителей структурных подразделений МДОБУ, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей
- по представлению заместителей руководителя МДОБУ;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях МДОБУ - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений МДОБУ.

Составляется и утверждается протокол заседания комиссии с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МДОБУ.

3.3.1. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам МДОБУ рекомендуется устанавливать:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения); за сложность и напряженность выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, в т.ч. ремонтные работы.

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и эффективность работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 200%. Стимулирующая надбавка может устанавливается сроком не более 1 года (в течение года выплата корректируется ежеквартально, согласно показателям эффективности), по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Показатели эффективности деятельности работников МДОБУ №125 - (Приложение 4 ) настоящего Положения по оплате труда.

3.3.2 Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 лет - 15%.

3.4. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат предусмотренных пунктами 3.2.2. , 3.3.1 настоящего Положения устанавливаются пропорционально объему рабочей нагрузки.

3.5. За счет средств бюджета Краснодарского края производится выплата в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников (работники муниципальных дошкольных и муниципальных общеобразовательных организаций), определенных Законом Краснодарского края от 03.03.2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

В целях единого подхода стимулирования отдельных категорий работников МДОБУ, за счет средств бюджета города Сочи, может устанавливаться стимулирующая выплата в размере 3000 рублей в месяц. следующим категориям работников: инструктор по физической культуре, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, руководитель физического воспитания, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, гардеробщик, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, садовник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, швея, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования).

Выплата осуществляется исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

3.6. Выплата педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных и общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, устанавливается в размере 3000 рублей в месяц в соответствии с Законом Краснодарского края от 03.03.2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного

самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Выплата осуществляется исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

3.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ) на основании примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников.

3.8. Установить выплату стимулирующего характера в размере 3000 рублей отдельным категориям работников (перечень: учителя, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, старший воспитатель, воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, тьютор, социальный педагог, методист (включая старшего), младший воспитатель, помощник воспитателя, тьютор, специалист по охране труда, бухгалтер, специалист в сфере закупок, делопроизводитель, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник, уборщик служебных помещений, электрик ) в целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных учреждений. Выплата производится исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце по основному месту работы и основной должности. При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки ) выплаты отдельным категория работников учреждения устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц; при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Установить выплату стимулирующего характера отдельным категориям работников (помощник воспитателя, младший воспитатель, шеф-повар, кухонный рабочий) в размере 1000 рублей за сохранения кадрового потенциала. Выплата производится исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце по основному месту работы и основной должности. При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категория работников учреждения

устанавливаются из расчета 1000 рублей в месяц; при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

3.9. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производится выплата доплат молодым специалистам.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию.

Молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет, сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.10. Выплаты стимулирующей надбавки молодым специалистам производится лишь по основным видам работы в течении 3-х лет с момента поступления на работу к молодым специалистам относятся выпускники средних и высших профессиональных учебных заведения. Поступающих на работы сразу по окончании учебного заведения или в течении одного года после его окончания (в процентах от оклада).

**1 год – 50%**

**2 год - 30%**

**3 год - 20%**

3.11. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю

непосредственно, - по представлению руководителя учреждения;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

3.12. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение.

Стимулирующие выплаты уменьшаются при некачественном исполнении функциональных обязанностей, некачественном исполнении работы и не выплачиваются работникам при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия за:

нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	10 баллов
нарушение санитарно-эпидемиологического режима	10 баллов
нарушение техники безопасности и пожарной безопасности	10 баллов
нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, нарушение режимных моментов	10 баллов
обоснованные жалобы родителей на педагогов, на персонал за низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное отношение к детям, нарушение педагогической этики	10 баллов
рост детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др	10 баллов
невыполнение или несвоевременное выполнение приказов заведующего ДОУ	10 баллов
отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).	10 баллов
наличие замечаний в ведении обязательной документации	10 баллов
отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).	10 баллов

## **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Оплата труда работников МДОБУ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

4.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в размере – от 4% до 12%.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.6. Выплаты за специфику работы ( работа в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с ОВЗ (в том числе и задержкой психического развития)) педагогическим работникам в МДОБУ устанавливаются к учебной нагрузке, в размере 20%. Выплаты за специфику работы другим работникам в МДОБУ устанавливаются к должностному окладу (ставке) в размере 15%.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы



рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

4.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

4.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

## **5. Порядок и условия премирования.**

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.
- профессиональные и общероссийские праздники;

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

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется локальным актом учреждения.

5.1.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

- присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почетной грамотой министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

5.1.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- выплата за высокие показатели результативности;

- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

5.2. Единовременное премирование работников МДОБУ №125 проводится по решению заведующей с учетом мнения выборного профсоюзного органа при наличии средств фонда заработной платы.

## **6. Материальная помощь.**

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения профсоюзного органа.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

## **7. Штатное расписание.**

7.1. Штатное расписание МДОБУ детский сад комбинированного вида №125 г. Сочи формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда и согласовывается с органом, осуществляющим функции и полномочия Учредителя в отношении муниципального учреждения.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

7.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, структурное подразделение, отделение и т.п.) в соответствии с уставом учреждения.

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

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

7.6. Органы исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которых находятся учреждения, устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений.

## **ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ШТАТНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ МДОБУ №125 ПО ГРУППАМ ПЕРСОНАЛА**

### **1. Административно-управленческий персонал**

В административно-управленческий персонал включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

Заведующий образовательного учреждения;

Заместитель заведующего по ВМР ( воспитательно-методической работе);

Заместитель заведующего по коррекционной работе;

Заместитель заведующего по хозяйственной работе;

Управляющий административного-хозяйственного направления или вспомогательного направления;

### **2. Педагогический персонал**

В педагогический персонал включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с учащимися:

воспитатель (в том числе старший);

инструктор по физической культуре;

методист (включая старшего);

музыкальный руководитель;

педагог-психолог;

педагог дополнительного образования (включая старшего);

социальный педагог;

тьютор;

учитель-дефектолог;

учитель-логопед.

### **3. Учебно-вспомогательный персонал**

В учебно-вспомогательный персонал включаются следующие должности:

шеф-повар;  
диетсестра;  
ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ОВЗ;  
бухгалтер;  
делопроизводитель;  
заведующий производством (шеф-повар);  
медицинская сестра диетическая;  
младший воспитатель;  
помощник воспитателя;  
специалист в сфере закупок;  
контрактный управляющий;  
специалист по охране труда;

#### **4. Обслуживающий персонал**

В обслуживающий персонал включаются все должности рабочих:

грузчик;  
дворник;  
кастелянша;  
кладовщик;  
кухонный рабочий;  
подсобный рабочий;  
машинист по стирке и ремонту спецодежды;  
повар;  
подсобный рабочий;  
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;  
садовник;  
уборщик служебных помещений;

*Приложение № 2*  
*к Положению об оплате труда*  
*работников МДОБУ №125*

**МИНИМАЛЬНЫЕ ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ  
К БАЗОВЫМ ОКЛАДАМ (БАЗОВЫМ ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ),  
БАЗОВЫМ СТАВКАМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ЗАНИМАЕМЫМ  
ДОЛЖНОСТЯМ  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ  
ОКРУГ ГОРОД-КУРОРТ СОЧИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Рекомендуемый повышающий коэффициент
1	2	3
1.	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	
1.1.	1 квалификационный уровень: Архивариус; дежурный (по общежитию и другое); делопроизводитель; секретарь-машинистка; секретарь	0,00
2.	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
2.1.	1 квалификационный уровень: Инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник (всех наименований)	0,00
2.2.	2 квалификационный уровень: Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством	0,04
2.3.	3 квалификационный уровень: Заведующий производством (шеф-повар)	0,15
2.4.	4 квалификационный уровень: Механик (гаража)	0,17
3.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	

3.1.	1 квалификационный уровень: Бухгалтер; инженер (всех наименований, кроме главного); программист; специалист; специалист по кадрам; специалист в сфере закупок; специалист по охране труда; электроник; экономист (всех наименований); юрисконсульт	0,00
3.2.	4 квалификационный уровень: Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,2
4.	Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
4.1	2 квалификационный уровень: Главный <2> (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог)	0,1
5.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
5.1.	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ОВЗ; вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	0,00
6.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
6.1.	1 квалификационный уровень: дежурный по режиму, младший воспитатель	0,00
6.2.	2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	0,06
7.	Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала, относящиеся к управлению по образованию и науке	
7.1.	2 квалификационный уровень: Медицинская сестра диетическая	0,12
7.2	3 квалификационный уровень: Медицинская сестра	0,22
7.3	5 квалификационный уровень Старшая медицинская сестра	0,32
8.	Должности руководителей структурных подразделений	
8.1.	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными	0,00

	подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <1>	
8.2.	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	0,05
9.	Должности педагогических работников	
9.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00
9.2.	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	0,08
9.3.	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	0,09
9.4.	4 квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; педагог-библиотекарь	0,10

<1> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню.

<2> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.



**ПЕРЕЧЕНЬ  
ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ  
ОКРУГ ГОРОД-КУРОРТ СОЧИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1	2
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; кастелянша; киномеханик; кладовщик; курьер; кухонный рабочий; машинист (кочегар) котельной; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды; оператор котельной; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; повар; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; садовник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: Водитель автомобиля; машинист (кочегар) котельной; механик по техническим видам спорта; оператор котельной; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля; машинист (кочегар) котельной; механик по техническим видам спорта; оператор котельной; повар; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; швея; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля

**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:

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.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

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

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

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических 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.

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

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

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям и преподавателям физического воспитания, 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 общеобразовательных учреждений (классов) 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), преподавателям специальных дисциплин 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. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель 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 учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной непедагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

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