

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного комитета  
МАДОУ «Детский сад № 122»

О.В. Проскурина

Протокол № 6 от «11» марта 2024 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий  
МАДОУ «Детский сад № 122»

С.В. Попова

Приказ № 48 от «13» марта 2024 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о новой системе оплате труда и стимулирования работников**

**Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 122»**

Принято на общем собрании  
работников  
протокол № 3  
от «13» марта 2024 г.

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №122» (далее - Учреждение) разработано в соответствии со **статьей 144** Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации от 29 декабря 2012 года, Уставом муниципального образования "Город Саратов", решением Саратовской городской Думы от 30 октября 2008 года № 32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего и (или) основного общего и (или) среднего (полного) общего образования в муниципальном образовании "Город Саратов" (с изменениями от 23.10.2009 N 44-536, 10.02.2011 N 59-717, 24.11.2011 N 9-105, 26.04.2012 N 13-152, 20.12.2012 N 21-260, 06.02.2014 N 32-364, 18.12.2014 N 42-474, 30.07.2015 N 48-549, 18.02.2016 N 56-606, 28.06.2018 N36-275, 23.05.2019 N 50-375, 26.09.2019 N56-420, 24.12.2019 N 60-474, 12.11.2020 N 77-612, 22.04.2022 N15-178, 22.12.2023 N45-450).

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему, условия и размер оплаты труда работников Учреждения, включая:

- размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным **Законом** Саратовской области "Об оплате труда работников государственных организаций Саратовской области";

- наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленным **Законом** Саратовской области "Об оплате труда работников государственных организаций Саратовской области".

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. В соответствии со ст. 133 Трудового Кодекса Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже **минимального размера оплаты труда**, установленного на федеральном уровне.

1.5. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Объем средств, направляемых Учреждением на оплату труда, формируется на календарный год исходя из объемов средств на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом ежегодного повышения уровня реального содержания заработной платы работников, с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

В бюджетном и автономном Учреждении выплата заработной платы производится в пределах средств, предусмотренных в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников учреждений на текущий финансовый год.

1. 7. Индексация размеров должностных окладов работников Учреждения, за исключением работников, оплата труда которых финансируется за счет средств областного бюджета, осуществляется в соответствии с решением Саратовской городской Думы о бюджете муниципального образования "Город Саратов" на соответствующий финансовый год, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Индексация должностных окладов работников, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, оплата труда которых финансируется за счет средств областного бюджета, осуществляется в размере и в срок, установленный правовым актом Правительства Саратовской области для работников государственных учреждений.

Повышение оплаты труда работников, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, оплата труда которых финансируется за счет средств областного бюджета, осуществляется в размере и в срок, установленный правовым актом Правительства Саратовской области для работников государственных учреждений.

## **Раздел 2. Порядок формирования должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)**

2.1. Должностные оклады специалистов, рабочих, а также педагогических работников Учреждения определяются в соответствии с **Приложением N 1** к настоящему Положению.

2.2. Должностные оклады специалистов и других работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории.

2.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

Должностные оклады педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование. Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего

профессионального образования, должностные оклады устанавливаются ниже на 5 процентов.

2.4. Музыкальным руководителям, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительной работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических и музыкальных училищ, работающих в Учреждении, должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

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

2.6. Рабочим, имеющим высший разряд согласно **Единому тарифно-квалификационному справочнику** работ и профессий рабочих и выполняющим работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности, постоянно занятым на важных и ответственных работах (высококвалифицированные рабочие), оклады устанавливаются руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в повышенных размерах согласно Приложения N 1 к настоящему Положению.

2.7. Работникам за специфику работы должностные устанавливаются в повышенном размере в соответствии с **Приложением N 2** к настоящему Положению.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера указанным работникам устанавливаются с учетом увеличения, предусмотренного **частью первой** настоящего пункта.

2.8. Должностные оклады руководителям дошкольной организации (заведующего), заместителя руководителя определяется с учетом:

- группы по оплате труда, к которой отнесено Учреждение;
- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

2.9. Руководитель ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы), тарификационные списки. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения несет руководитель.

### Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

-выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда;

- за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) 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 части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.3. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством: за первые два часа в полуторном размере, за последующие – в двойном.

3.4. Иные выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда:

Виды работ	Процент от должностного оклада (оклада)
1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	
с вредными условиями труда	до 12%

2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 35%
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15%
За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта)

#### **Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. В целях стимулирования работников Учреждения к качественному результату труда, повышению профессионального уровня, а также поощрения за выполненную ими работу в Учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера. В перечень видов выплат стимулирующего характера работникам могут быть включены следующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников, определяются в локальных правовых актах Учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с представительным органом работников, и (или) в коллективных договорах.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется Учреждением самостоятельно с учетом достижений, в зависимости от результатов и эффективности деятельности учреждения и каждого конкретного работника. Размер выплаты стимулирующего характера работникам закрепляется приказом работодателя.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения устанавливается в размере не менее 15% фонда оплаты труда. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается Учреждением самостоятельно. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направляемых на оплату труда в учреждениях, сформированных с учетом всех имеющихся источников доходов.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу (окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером выплаты по итогам работы для конкретного работника не ограничиваются.

4.2.Единовременное премирование, как правило, осуществляется за результаты работы, не связанные с трудовыми функциями работника и выполняемые или по специальному распоряжению о выполнении особо важных заданий, или добровольно по собственной инициативе (достижение специальных показателей).

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам и др. Порядок и условия единовременного премирования фиксируются в коллективных договорах Учреждения.

Надбавка к должностному окладу по основной работе устанавливается педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом):

1) за ученую степень:

доктора наук - 4803 рубля; кандидата наук - 3202 рубля;

2) за почетные звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации" -1601 рубль;

3) награжденным знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медалью К.Д. Ушинского, медалью Л.С.Выготского, нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", почетными званиями «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации» - 901 рубль.

При наличии у работника учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами 2, 3, надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

4.3.Надбавка педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, либо имеющим стаж педагогической работы до одного года, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15% должностного оклада.

Надбавка устанавливается приказом заведующего:

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей квалификационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук;

- награжденным знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медалью К.Д. Ушинского, медалью Л.С.Выготского, нагрудными значками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", почетными званиями «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации» - со дня награждения.

4.4.В целях доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников Учреждения до среднемесячной заработной платы работников в сфере общего образования области за текущий год педагогическим работникам Учреждения может устанавливаться единовременная выплата.

Единовременная выплата педагогическому работнику устанавливается в процентном отношении к его начисленной заработной плате за текущий год с учетом начисления заработной платы за декабрь текущего года за счет всех источников финансового обеспечения и выплачивается в декабре текущего года.

В целях обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников Учреждения педагогическим работникам могут устанавливаться ежемесячные выплаты.

Размер ежемесячной выплаты педагогическим работникам Учреждения определяется по формуле:

$$ЕСВ = \left( \frac{РСЗП1}{РСЗП2} - 1 \right) \times ОТ, \text{ где:}$$

ЕСВ - размер ежемесячной выплаты педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений и дошкольных групп общеобразовательных учреждений;



РСЗП1 - необходимое к достижению расчетное целевое значение средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных организаций области, установленное Правительством Саратовской области;

РСЗП2 - ранее установленное Правительством Саратовской области расчетное целевое значение средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных организаций;

ОТ - размер оплаты труда, установленный работнику согласно условиям трудового договора, по состоянию на дату, с которой осуществляется повышение оплаты труда отдельных категорий работников государственных учреждений области в соответствии с правовым актом Правительства Саратовской области.

4.5. В целях обеспечения доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы менее трех лет и принятых на работу в Учреждение после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования либо заключивших трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", до 80 процентов среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (далее - среднемесячный доход от трудовой деятельности) согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы с 1 октября 2023 года устанавливаются ежемесячные выплаты (далее - ежемесячные выплаты молодым воспитателям).

Размер ежемесячной выплаты молодым воспитателям Учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ЕДМСд} = \text{ДТДд} - \text{ЗПд}, \text{ где:}$$

ЕДМСд - размер ежемесячной выплаты молодому воспитателю;

ДТДд - 80 процентов среднемесячного дохода от трудовой деятельности, согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год;

ЗПд - установленная заработная плата молодого воспитателя в соответствии с условиями трудового договора.

4.6. Надбавка педагогическим работникам в возрасте до 30 лет (включая день исполнения 30 лет), не имеющим стажа педагогической работы либо имеющим стаж педагогической работы до одного года, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15 процентов должностного оклада.

4.7. Период установления и осуществления выплат, предусмотренных пунктами 4.4-4.6 настоящего раздела, продлевается на период нахождения (прохождения):

- в отпуске по беременности и родам;

- в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- в отпуске на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения;
- военной службы по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

4.8. Педагогическим работникам Учреждения, выполняющим функции, связанные с методической и/или наставнической деятельностью при условии наличия квалификационной категории "педагог-наставник" и/или "педагог-методист" и не замещающие должности "методист", "старший методист" и соответствующим критериям, определяемым органом исполнительной власти области, осуществляющим управление в сфере образования, в зависимости от объема дополнительных функций и степени их значимости с 1 декабря 2023 года устанавливаются ежемесячные выплаты в размере 3000 рублей.

4.9. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

- премии за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (*портфолио*);

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

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

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

- участие в инновационной деятельности;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности организации;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией организации образования по согласованию с представительным органом работников.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

4.10. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников Учреждения, определяются в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, принимаемого работодателем по согласованию с представительным органом работников. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной органом государственного управления организации по представлению руководителя организации. Размер выплаты стимулирующего характера работникам организации образования закрепляется приказом руководителя образовательной организации.

4.11. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) работников организации, с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы).

Объем средств на оплату труда иных работников, направляемый на выплаты стимулирующего характера работникам организаций образования, должен составлять не менее 30 процентов объема средств на оплату труда, направляемых на должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) иных работников организации.

## **Раздел 5. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций образования применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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 недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

## **Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении**

6.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций»

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

6.2. Должностные оклады (оклады) педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 36 часов педагогической работы в неделю:

старшим воспитателям и воспитателям, педагогам-психологам Учреждения.

6.3. Продолжительность рабочего времени младших воспитателей и других работников составляет 40 часов в неделю.

6.5. Преподавательская работа руководителя Учреждения по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя образовательной организации.

## Раздел 7. Показатели оценки эффективности деятельности учреждений

Для оценки эффективности деятельности учреждения рекомендуется использовать следующие показатели:

Типы учреждений	Показатели
Дошкольное учреждение	-уровень усвоения соответствующей образовательной программы и социальных навыков; -динамика здоровья детей; -использование новых форм и методов воспитательной работы; -снижение общей заболеваемости; -использование в воспитательной работе методов, развивающих творческую направленность детей (изостудия, театральная студия, "комната сказок" и др.), -проведение культурно-просветительной работы (день детского творчества, праздничных утренников и т.п.); низкий уровень обоснованных жалоб со стороны родителей

Общими показателями для Учреждения, которые следует учитывать при оценке эффективности деятельности, являются:

- материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);
- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);
- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение объемов текущего и капитального ремонта;
- эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории;
- обеспечение условий для спортивно-оздоровительной работы (наличие спортивной площадки, стадиона и др. спортивных сооружений);
- объемы привлечения внебюджетных средств;
- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

Количество показателей для определения эффективности может устанавливаться в зависимости от особенности деятельности Учреждения.

## Раздел 8. Показатели для определения стимулирующих выплат для различных категорий работников в Учреждении

Показатели для определения стимулирующих выплат для различных категорий работников могут включать в себя следующие параметры и критерии:

1. Руководитель (заведующий)

Основанием для стимулирования руководителя учреждения являются показатели эффективности деятельности Учреждения.

Кроме показателей эффективности деятельности Учреждения для стимулирования руководителя могут быть использованы следующие показатели:

- отсутствие вакантных мест в Учреждении по основному персоналу;
  - ненормированный рабочий день;
  - отсутствие нарушений действующего законодательства, регулирующего деятельность Учреждения;
  - внедрение новых форм и методов в образовательный процесс;
  - поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
- обеспечение достижения установленных Учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального учреждения, определенных Указами Президента Российской Федерации, со средней заработной платой в регионе.

## 2. Заместители руководителя.

- отсутствие или снижение количества учащихся, совершивших правонарушения;
- сохранение или наращивание контингента обучающихся;
- высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса.

## 3. Заместитель заведующего по АХЧ.

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах.

## 4. Педагог-психолог, социальный педагог.

- повышение уровня успеваемости после проведения коррекционно-воспитательной работы, а также достижение нормализации поведения обучающихся в учебном процессе, подтвержденные преподавателями;
- проведение консультаций педагогических работников и родителей по применению специальных методов и приемов оказания помощи детям, имеющим отклонения в развитии;
- индивидуальное социально-педагогическое, психолого-педагогическое сопровождение социально неблагополучной семьи и ребенка из такой семьи;
- коррекционно-развивающая работа с детьми из социально неблагополучных семей, испытывающими трудности в обучении.

## 5. Учитель-логопед, учитель - дефектолог .

- повышение уровня успеваемости после проведения занятий, подтвержденное преподавателями;
- использование разнообразных форм, приемов, методов и средств по восстановлению нарушенных функций;
- проведение консультаций педагогических работников и родителей.

## 7. Педагог дополнительного образования.

- количество посещающих кружки, секции, студии и др.;
- участие в разработке и реализации образовательных программ;
- оказание консультативной помощи родителям обучающихся, а также педагогическим работникам в пределах своей компетенции;

- участие в деятельности методических объединений, самоуправлении Учреждением;

- организация дополнительного образования для детей из социально-неблагополучных семей на базе Учреждения.

#### 8. Инструктор по физической культуре.

- уровень овладения обучающимися навыками и техникой выполнения физических и спортивных упражнений;

- использование в работе наиболее эффективных форм, методов и средств физического воспитания обучающихся;

- обеспечение безопасности при проведении физических и спортивных занятий.

#### 9. Музыкальный руководитель.

- уровень формирования эстетического вкуса, развитие музыкальных способностей и эмоциональной сферы ребенка;

- использование разных видов и форм организации музыкальной деятельности в целях развития творческой индивидуальности личности;

- применение в педагогической деятельности индивидуальных подходов с учетом возрастных особенностей детей и их творческих способностей.

#### 10. Воспитатель.

- динамика здоровья детей; использование новых форм и методов воспитательной работы, методов развивающих творческую направленность детей; повышение эффективности и качества воспитательной работы, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;

- индивидуальное педагогическое сопровождение социально неблагополучной семьи и ребенка из такой семьи.

#### 11. Учебно-вспомогательный персонал.

- расширение объемов работ;

- ненормированный рабочий день.

#### 12. Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)

- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

к Положению о новой системе оплаты труда  
и стимулирования работников МАДОУ  
«Детский сад № 122»

**Раздел 1. Схемы должностных окладов работников учреждения**

**Таблица 1**

**Должностные оклады руководящих работников учреждения**

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор, заведующий:	16153	15561	14805	14044
2.	Заместитель директора, заведующего:	15561	14805	14052	13361
3.	Заместитель директора, заведующего (за счет местного бюджета):	16402	15603	14812	14082

**Примечания к таблице:**

1. Административно-хозяйственные функции в учреждениях III и IV групп по оплате труда руководителей могут быть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство подразделением в размере 10 процентов к должностному окладу (окладу) по основной деятельности.

2. Должностные оклады, предусмотренные в настоящей таблице, применяются для оплаты труда руководящих работников дошкольных образовательных учреждений всех видов.

**Таблица 2**

**Должностные оклады педагогических работников Учреждения**

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)		
		Высшая категория	I категория	II категория, без категории
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>				
1.	Руководитель физического воспитания, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель - дефектолог, тьютор	16791	15981	15175
2.	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	15981	15175	14436

**Примечания к таблице:**



1. Приведенные в таблице должностные оклады устанавливаются педагогическим работникам, имеющим высшее профессиональное образование.
2. Педагогическим работникам, имеющим среднее профессиональное образование, должностной оклад устанавливается ниже на 5 процентов.
3. Педагогическим работникам, не имеющим профессионального образования, должностной оклад устанавливается ниже на 10 процентов.

**Таблица 3**

**Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала  
Учреждения**

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>	
помощник воспитателя со средним общим образованием и курсовой подготовкой	8643
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>	
младший воспитатель со средним общим образованием и курсовой подготовкой	9242
младший воспитатель со средним профессиональным образованием	9640

**Таблица 4**

**Должностные оклады работников обслуживающего персонала Учреждения**

	Квалификационный разряд							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Месячный оклад (руб.)	6028	6054	6129	6271	6553	6837	7202	7551

**Примечания к таблице:**

В учреждении медицинским работникам и работникам, чьи оклады установлены иными решениями Саратовской городской Думы, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) в размере 0,6.

**к Положению о новой системе оплаты труда  
и стимулирования работников МАДОУ**

**«Детский сад № 122»**

Работникам Учреждения с учётом специфики работы устанавливаются следующие выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу):

Учреждения и категории работников	Повышающий коэффициент
Учреждения, имеющие специальные (компенсирующие или комбинированные) группы для воспитанников с отклонениями в развитии:	0,20-1,20
- руководителю	до 1,15
- работникам, непосредственно занятым в таких группах	0,20-1,20

**Примечания к таблице:**

Решение о конкретном размере повышающего коэффициента устанавливается работодателем с учётом специфики работы, обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путём умножения размера оклада работника на установленный повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) носят стимулирующий характер.

Выплаты по повышающему коэффициенту с учётом специфики работы к должностному окладу (окладу) устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента с учётом специфики работы к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

к Положению о новой системе оплаты труда  
и стимулирования работников МАДОУ

«Детский сад № 122»

**Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в организациях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах 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 - один день военной службы за два дня работы.

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

-время службы в Вооруженных Силах Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности);

-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 организаций); 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;

-время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях 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 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 общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

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

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в организациях, организациях и службы в Вооруженных Силах Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного организации 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 организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

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

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций 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.

**Показатели и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей**

Показатели для отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей:

Учреждения относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Отнесение Учреждения к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства Учреждением по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении	Из расчета за каждого воспитанника	0,3
2. Количество групп в дошкольном образовательном учреждении	Из расчета за группу	10
3. Количество работников в дошкольном образовательном учреждении	- за каждого работника	1
	за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию;	0,5
	- высшую квалификационную категорию;	1
	- ученую степень; дополнительно наличие у работников	1,5
	государственных наград: - от 1 до 5 процентов коллектива;	5 10
	- от 5 до 10 процентов коллектива; - от 10 до 20 процентов коллектива; - свыше 20 процентов коллектива	15 20
4. Круглосуточное пребывание воспитанников в дошкольных образовательных учреждениях	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
	4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30
	свыше 200 человек	до 50

5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-аудио залов, лингафонных кабинетов	за каждый класс	до 10
6 Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
7.Наличие лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета, столовой	за каждый вид	до 15
8. Наличие автотранспортных средств	За каждую единицу	до 3
9. Наличие собственных: котельной, и за каждый вид других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
10. Наличие воспитанников в дошкольном образовательном учреждении, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим учреждением или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
11. Наличие оборудованных и используемых. в дошкольных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и другое)	за каждый вид	до 15
12. Наличие в учреждениях в группах общего назначения воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) учреждений (классов, групп) и дошкольных учреждений (групп) компенсирующего вида)	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
13. Количество реализуемых основных образовательных программ (для дошкольных образовательных учреждений), направленностей дополнительных общеразвивающих программ (для учреждений дополнительного образования) в соответствии с уставом учреждения	за каждую программу (для дошкольных образовательных учреждений), направленность (для учреждений дополнительного образования)	5
14. Количество в учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда	за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1

15. Наличие в учреждении оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного залов)	за каждый вид	5, но не более 10
---	---------------	-------------------

### Примечания к таблице:

Порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год учредителем Учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

Для определения суммы баллов за количество групп в учреждении принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

За руководителем Учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Учредитель учреждения:

- устанавливает показатели по Учреждению (за исключением учреждения, для которых показатели устанавливаются в соответствии с решением Саратовской городской Думы от 16.07.2008 N 30-313 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования "Город Саратов") для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей;

- может относить Учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

- может устанавливать оклады (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по показателям), в порядке исключения, руководителям Учреждения, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренной для руководителей Учреждения, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда руководителей.

Группы по оплате труда руководителей Учреждения (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):



Тип (вид) учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Дошкольные учреждения; учреждения дополнительного образования; межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры)	свыше 550	до 550	до 400	до 250
Учреждения, имеющие специальные (компенсирующие) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, учреждения пристра и оздоровления	свыше 400	до 400	до 300	до 200

