

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
_____ Н.В.Пахомова

УТВЕРЖДЕНО

на собрании трудового коллектива
« 2 » сентября 2011 г.
Заведующий д/с _____ Е.А.Колесникова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**муниципального дошкольного образовательного
учреждения – Чернобаевский детский сад**

«Березка»

администрации муниципального образования –

Старожиловский муниципальный район

Рязанской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения Чернобаевский детский сад «Березка» администрации муниципального образования – Старожиловский муниципальный район Рязанской области (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МДОУ Чернобаевский детский сад «Березка» (далее – детский сад).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Рязанской области на основе правовых актов:

- Трудового кодекса РФ;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов на 2011 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 10 декабря 2010 г. № 10.

1.3. Формирование системы оплаты труда работников муниципальных учреждений осуществляется с учетом следующих условий:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- соблюдения основных гарантий, установленных нормами действующего трудового законодательства в Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области, содержащих нормы трудового права и настоящим Положением;
- порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Рязанской области;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, специфики работы;
- использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат и премирования, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
- мнения представительного органа работников учреждения.

1.4. Заработная плата работников детского сада (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих

выплат), выплачиваемой работникам учреждений в соответствии с трудовым договором на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника детского сада, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

1.9. Заработная плата работника детского сада включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Положение об оплате труда работников Чернобаевский детский сад «Березка» включает в себя рекомендуемые:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок) (далее – должностные оклады) работников учреждений, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждений в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей учреждений.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется на календарный год, исходя из объема бюджетного финансирования (с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников).

2.1.3. Размеры должностных окладов (ставок) работников детского

сада устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы).

2.1.4. Работникам учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставка):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания;
- повышающий коэффициент специфики;
- персональный повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставка) не образует новые должностные оклады (ставки) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (ставка) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Размер оплаты труда работников детского сада определяется путем суммирования должностного оклада (ставки) и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику.

2.1.5. Работникам ДОО с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставка).

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на определенный период.

Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставка) не образует новый должностной оклад (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых работнику.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставка) определяется путем умножения должностного оклада (ставки) работника на персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах в отношении конкретного руководителя учреждения принимается руководителем вышестоящего органа.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

2.1.6. Повышающий коэффициент специфики.

Повышающий коэффициент специфики – величина повышения, применяемая к должностному окладу (ставке), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам в отдельных образовательных учреждениях, а также иные выплаты, предусматриваемые Трудовым кодексом Российской Федерации.

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые применяется коэффициент специфики	Размеры коэффициентов
1	2
1. Специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках и поселках городского типа	0,25
2. Женщинам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом более 2-х часов подряд	0,3
3. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2

В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту специфики (кроме случаев, указанных в пунктах 1,2 настоящей таблицы).

2.1.7. Работникам учреждений с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к минимальным окладам.

2.1.8. Персональный повышающий коэффициент устанавливается сроком не более 1 года и по истечении может быть сохранен или отменен.

2.1.9. Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в том числе и за счет средств от приносящей доход деятельности.

2.1.10. Выплата персонального коэффициента носит стимулирующий характер. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента до 2,0.

2.1.11. Работникам учреждений могут устанавливаться также стимулирующие и компенсационные выплаты в соответствии с 2.4, 2.5 настоящего Положения.

2.2. Порядок и условия оплаты труда сферы образования Старожиловского муниципального района

2.2.1. Размеры минимальных окладов работников сферы образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе работников образования в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов, повышающих коэффициентов педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		Размер повышающего коэффициента
рекомендуемый минимальный оклад - 3000 руб.		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0.02
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	0,03
3 квалификационный уровень	Воспитатель, классный воспитатель, мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	0,04
4 квалификационный уровень	Преподаватель <*>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор<*>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,05

2.2.3. Педагогическим работникам рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к минимальным окладам:

- по занимаемой должности;
- за квалификационную категорию;
- за специфику работы;
- персональный повышающий коэффициент, а так же выплаты

компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

**2.2.4. Рекомендуемый размер повышающих коэффициентов
к минимальному окладу педагогических работников
за квалификационную категорию:**

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины минимального оклада	Размер повышающего коэффициента
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория:	
	вторая категория	0,67
	первая категория	0,77
	высшая категория	0,87

**2.2.5. Рекомендуемые размеры выплаты стимулирующего
характера за стаж работы, уровень образования к минимальному
окладу**

Наименование выплаты	Размер выплаты
Надбавка к окладу работникам сферы образования, за выслугу лет	
при стаже работы от 1 до 2 лет	0,1
при стаже работы от 2 до 5 лет	0,17
при стаже работы от 5 до 10 лет	0,27
при стаже работы от 10 до 15 лет	0,37
от 15 лет и выше	0,47
Надбавка к окладу работникам сферы образования, за выслугу лет, занимающих должности специалистов	
при стаже работы от 1 до 5 лет	0,1
при стаже работы от 5 до 10 лет	0,15
при стаже работы от 10 до 15 лет	0,2
от 15 лет и выше	0,3
Надбавка к окладу педагогическим работникам за уровень образования	
Высшее профессиональное образование	0,07
Среднее специальное образование	X

**2.2.6. Рекомендуемые размеры минимальных окладов,
повышающих коэффициентов учебно-вспомогательного персонала**

Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня		Размер повышающего коэффициента
Рекомендуемый минимальный оклад - 2400 руб.		
1 квалификационный уровень	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	X
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Рекомендуемый минимальный оклад - 3000 руб.		

1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	X
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	0,11

2.2.7. Учебно-вспомогательному персоналу рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к минимальным окладам:

- по занимаемой должности;
- за специфику работы;
- персональный повышающий коэффициент, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

2.2.8. Рекомендуемые размеры минимальных окладов, повышающих коэффициентов руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений»		Размер повышающего коэффициента
должностной оклад 4000 руб.		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей<*>	X
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <*>; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	0,18
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	0,33

<*>Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<*>Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

2.2.9. Руководителям структурных подразделений рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к минимальным окладам:

- по занимаемой должности;
- за специфику работы;
- персональный повышающий коэффициент, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

2.2.10. . Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

-при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

-при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

-при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при присвоении почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;

-при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

-при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится с момента наступления права.

2.2.11. Руководители учреждений:

-проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, преподавателей, других работников;

-ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

-несут ответственность за своевременное и правильное определение

размеров заработной платы работников учреждений.

2.2.12. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.2.13. 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) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.2.14. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

2.2.15. Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в учреждении в период образовательного процесса.

В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала рабочего времени и не позднее 20 минут после окончания рабочего времени;

-выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

2.2.16. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

24 часа в неделю - музыкальным руководителям ;

20 часов в неделю – учителя – логопеда.

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

2.2.18. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение 2 месяцев и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

2.2.19. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

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

2.2.21. Учебная нагрузка педагогического работника учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

2.2.22. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пункте 2.2.13. и 2.2.16. настоящего Положения, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, а также работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере образования, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

2.2.23. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

-за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

2.2.24. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

2.2.25. 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).

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

2.3. Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов общепрофессиональных профессий рабочих

2.3.1. Размеры минимальных окладов профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2.3.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов, повышающих коэффициентов общепрофессиональных профессий рабочих

Раздел III. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных рабочих		
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	2350	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,1
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	3440	
1 квалификационный уровень		-
2 квалификационный уровень		0,05-0,1
3 квалификационный уровень		0,1-0,2
4 квалификационный уровень		0,2-0,25

2.3.3. Работникам рабочих профессий рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к минимальным окладам:

- по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Оплата труда медицинских работников

2.4.1. Размеры должностных окладов работников детского сада, относящихся к медицинским работникам, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.4.2. Медицинским работникам рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении 6 к настоящему Положению);
- за специфику работы в образовательном учреждении (п.п. 2.1.6. Повышающий коэффициент специфики);
- персональный повышающий коэффициент.

2.4.3. Рекомендуемые размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов медицинских работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал", должностной оклад 3440 руб.		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра - вторая категория - первая категория - высшая категория	0,1 0,2 0,3

2.5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.5.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

2.5.3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя учреждения.

2.5.4. Для работников сферы образования за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- выплаты при выполнении работ различной квалификации;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

2.5.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к минимальному окладу без учета повышающих и персональных повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5.6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации:

- а) за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда до 12%;
- б) за работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда до 24%.

2.5.7. Конкретный размер доплаты работникам определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест.

2.5.8. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой надбавки. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2.5.9. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.5.10. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (минимального должностного оклада (ставки), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

2.5.11. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.5.12. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

2.5.13. 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.

2.5.14. 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.

2.5.15. 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.

2.5.16. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим должностной оклад (ставку), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (ставки) за день или час работы) сверх должностного оклада (ставки), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (ставки), за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.5.18. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

2.5.19. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

2.5.20. Размеры доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников (классное руководство, проверка письменных работ), определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте либо коллективном договоре (соглашении) образовательного учреждения.

2.6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

2.6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к минимальным окладам работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

2.6.2. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения.

2.6.3. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальными размерами не ограничивается.

2.6.4. Финансирование стимулирующих выплат может осуществляться как за счет средств бюджета, так и за счет внебюджетных источников.

2.6.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются сроком не более 1 года и по истечении могут быть сохранены или отменены.

2.6.6. При формировании перечня стимулирующих выплат следует исходить из необходимости качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за особый режим работы;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение программы муниципальных гарантий оказания населению муниципальных услуг;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждении;

- за почетное звание «Заслуженный» - 10%;

2.6.7. Стимулирующую выплату за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать на основе разработанных учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников, с учетом специфики учреждения.

2.6.8. Для выплаты руководителям, специалистам и техническим служащим надбавки за стаж непрерывной работы и выслугу лет в каждом учреждении разрабатывается положение об исчислении стажа работы, дающего право на ее получение.

2.6.9. Изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

2.6.10. Рекомендуется введение следующих стимулирующих выплат:

- молодым специалистам:

Надбавка к окладу молодым специалистам, занимающим педагогические должности в общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждениях, окончивших средние специальные учебные заведения, со стажем работы до 3-х лет	700 руб. ежемесячно
Надбавка к окладу молодым специалистам, занимающим педагогические должности в общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждениях, окончивших высшие учебные заведения, со стажем работы до 3-х лет	1000 руб. ежемесячно

- победителям и лауреатам областного этапа конкурса «Учитель года России» на срок в течение 1 года после проведения конкурса в размере 3000 рублей ежемесячно;

- педагогическим работникам при выходе на пенсию по старости в размере 5000 рублей единовременно при увольнении.

2.6.11. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу могут быть установлены следующие премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за качество выполнения работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работ.

2.6.12. Порядок и размеры стимулирующей выплаты - премии подтверждаются положением о премировании работников учреждения или положением об оплате труда работников учреждения.

2.6.13. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке объектов к учебному году;
- устранении последствий аварий;

- подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- применение в практической работе новых медицинских технологий.

2.6.14. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

2.6.15. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения:

руководителям структурных подразделений учреждения и иным работникам, непосредственно подчиненным руководителю учреждения;

руководителям структурных подразделений учреждения, подчиненным заместителю руководителя учреждения, по представлению заместителя руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях, по представлению руководителя структурного подразделения.

2.6.16. Учредитель может устанавливать руководителю муниципального учреждения выплаты стимулирующего характера. В этих целях орган местного самоуправления вправе централизовать до 5 % ассигнований, выделяемых из бюджета на оплату труда работников и персонала подведомственных им учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям указанных учреждений.

2.6.17. Централизованные бюджетные ассигнования распределяются органом местного самоуправления между подведомственными ему учреждениями и используются до конца финансового года. Порядок и условия распределения централизованных бюджетных ассигнований определяется нормативным актом органа местного самоуправления.

3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

3.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяется трудовым договором и устанавливается путем умножения коэффициента кратности на среднюю заработную плату основного персонала возглавляемого им учреждения, по критериям согласно приложению № 2 к настоящему Положению, и составляет до 3-х размеров указанной средней

заработной платы.

3.2. Исчисление размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется в соответствии с «Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя государственного учреждения Рязанской области», утвержденным постановлением главного управления по труду и социальным вопросам Рязанской области от 31 декабря 2008 г. № 1.

3.3. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей, приведен в приложении № 2 к данному Положению.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.5. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

3.6. Для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих и компенсационных выплат, утверждаемых приказом руководителя структурного подразделения администрации муниципального района.

3.7. Указанные выплаты должны быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

3.8. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

3.9. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

4. Другие вопросы оплаты труда работников учреждений.

4.1. Работникам учреждений из фонда оплаты труда может оказываться материальная помощь, а также осуществляться поощрительные выплаты разового характера.

4.2. Размеры и условия осуществления указанных выплат определяются локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором с учетом финансовых возможностей учреждения.

4.3. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

4.4. Материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться как за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждений, так и за счет экономии по фонду оплаты труда.

4.5. На выплату материальной помощи могут использоваться средства, полученные за счет разрешенных видов деятельности.

4.6. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и /или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату.

4.7. Размеры окладов персоналу, по должностям служащих и профессиям рабочих, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно, по согласованию с представительным органом работников учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда работников

**ПОРЯДОК РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

2. При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

3. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

5. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

6. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного

рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников учреждения.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

8. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников учреждения производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников учреждения за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

9. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда работников

**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 (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - 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 России, 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 РФ (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); 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 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 учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5. 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.

6. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

7. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем,

исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда работников

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ

1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2. Требования к уровню образования, определенные в разделе «Требования к квалификации по разрядам оплаты» тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда (логопеда), учителя-дефектолога, педагога-психолога.

3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

4. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педучилищ (колледжей) и музыкальных училищ (колледжей), работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5. Учителям-логопедам (логопедам), учителям-дефектологам

должностные оклады, ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

- окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).