

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ детский сад № 2
С.Ижевское С.И.И. Ермакова С.В.
«27» декабря 2016 г.

Утверждаю
Заведующий муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 2 с.Ижевское
МБДОУ Юдова Н.И.
детский сад № 2 Ермакова 2016 г.
с.Ижевское



Положение

**Об оплате труда работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 2 с. Ижевское
муниципального образования – Спасский
муниципальный район.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 с.Ижевское, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования в Спасском муниципальном районе Рязанской области (далее –положение), определяет порядок формирования системы оплаты труда работников образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования в Спасском муниципальном районе Рязанской области (далее - учреждения).

«1.2. Настоящее Примерное 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 2015 год;(утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014г. № 11).

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

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- соблюдения государственных гарантий по оплате труда;
- порядка аттестации работников учреждений, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 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 и премировании, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
- мнения представительного органа работников учреждения.

1.4. Заработная плата работников учреждений (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 на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, 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 размера минимальной заработной платы, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Рязанской области.

1.6. Оплата труда работников учреждений, 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 отдельно по каждой из должностей.

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

1.9. Заработная плата работника учреждения включает в себя минимальный должностной оклад (далее должностной оклад) (ставку), выплаты по повышающим коэффициентам, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Примерное положение включает в себя рекомендуемые:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок) (далее - должностные оклады) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- минимальные размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов (ставок);
- перечень, условия и размеры выплат компенсационного характера работников учреждений в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;
- перечень выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей учреждения, заместителей руководителя учреждения;

- порядок расчета средней заработной платы работников основного персонала учреждения;

- 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;

- порядок определения уровня образования.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в учреждение в установленном порядке из областного бюджета, муниципального бюджета, внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда работников учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов».

2.1.3. Размеры должностных окладов (ставок) работников учреждений 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 могут устанавливаться повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставка):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ;

- 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 учреждения на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Размер оплаты труда работников учреждений определяется путем суммирования должностного оклада (ставки), выплат по повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику учреждения.

2.1.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается в соответствии с приложениями 1-5 к настоящему Примерному положению.

2.1.6. Повышающий коэффициент специфики.

Повышающий коэффициент специфики - величина повышения, применяемая к должностному окладу (ставка), обеспечивающая оплату труда

в повышенном размере работникам в отдельных учреждениях, а также иные выплаты предусматриваемые Трудовым кодексом Российской Федерации.

Повышающий коэффициент специфики устанавливается в соответствии с таблицей 1:

Таблица 1

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые применяется коэффициент специфики	Рекомендуемые минимальные размеры повышающего коэффициента
--	--

<p>1. За работу в образовательных учреждениях (группах), реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, всех типов и наименований: для детей с тяжелыми нарушениями речи, для детей с фонетико-фонематическими нарушениями речи, для глухих детей, для слабослышащих детей, для слепых детей, для слабовидящих детей, для детей с косоглазием и амблиопией, для детей с нарушением опорно-двигательного аппарата, для детей с задержкой психического развития, для детей с умственной отсталостью в легкой степени, для детей с умственной отсталостью умеренной, тяжелой степени только в возрасте старше 3 лет, для детей с аутизмом только в возрасте старше 3 лет, для детей со сложным дефектом (имеющих сочетание 2 или более недостатков в физическом и (или) психическом развитии), для детей с иными ограниченными возможностями здоровья:</p> <ul style="list-style-type: none"> - руководителю учреждения; - заместителям руководителя; - воспитателям (включая старшего); - младшим воспитателям; - помощникам воспитателей; - музыкальным руководителям; - инструкторам по физической культуре; - учителям-логопедам; - учителям-дефектологам; - педагогам-психологам; - педагогам дополнительного образования; - медицинским сестрам (включая старшую). 	0,15
<p>2. За работу в образовательных учреждениях (группах), реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования, всех типов и наименований: для детей с туберкулезной интоксикацией:</p> <ul style="list-style-type: none"> - административно-управленческому персоналу; - педагогическому персоналу; - учебно-вспомогательному персоналу; - обслуживающему персоналу 	0,15
<p>3. Руководителю, педагогическим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.</p>	0,25

В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому коэффициенту специфики.

2.1.7. Персональный повышающий коэффициент.

Работникам учреждений с учетом уровня их профессиональной подготовки, квалификационных знаний и навыков, 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 должностным окладам (ставкам).

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на определенный период времени.

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

2.2. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

2.2.1. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности работников учреждения учебно-вспомогательного персонала (далее - учебно-вспомогательный персонал), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов учебно-вспомогательного персонала приведены в приложении N 1 к Примерному положению.

2.2.2. Учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении N 1 к Примерному положению);
- за специфику работы в образовательном учреждении (в соответствии с пунктом 2.1.6 Примерного положения)
- персональный повышающий коэффициент.

2.3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждения

2.3.1. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов педагогических работников учреждения приведены в приложении N 2 к Примерному положению.

2.3.2. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении N 2 к Примерному положению);

- за квалификационную категорию;

- за уровень образования;

- за специфику работы в учреждении (в соответствии с пунктом 2.1.6 Примерного положения);

- за стаж педагогической работы.

- персональный повышающий коэффициент.

Рекомендуемые минимальные размеры повышающих коэффициентов к должностному окладу (ставке) педагогических работников учреждений по уровню образования, за стаж работы, за квалификационную категорию:

Наименование коэффициента	Основание для повышения должностного оклада (ставки)	Рекомендуемые минимальные размеры повышающих коэффициентов
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	0,07
	Среднее специальное образование	х
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	0,6
	Стаж работы более 15 лет	0,5
	Стаж работы от 10 до 15 лет	0,4
	Стаж работы от 5 до 10 лет	0,3
	Стаж работы от 2 до 5 лет	0,2
	Стаж работы от 1 до 2 лет	0,1
	Стаж работы от 0 до 1 года	х
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория: вторая категория	0,67
	первая категория	0,77
	высшая категория	0,92

Педагогическим работникам учреждений, имеющим квалификационную категорию, коэффициент к должностному окладу за стаж работы не применяется.

2.4. Порядок и условия оплаты труда работников

учреждений, занимающих должности специалистов и служащих

2.4.1. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности специалистов и служащих (далее - специалисты и служащие), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов специалистов и служащих приведены в приложении N 3 к Примерному положению.

2.4.2. Специалистам и служащим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении N 3 к Примерному положению);

- за специфику работы в учреждении (в соответствии с пунктом 2.1.6 Примерного положения).

- персональный повышающий коэффициент.

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

2.5.1. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников учреждений профессий рабочих приведены в приложении N 4 к Примерному положению.

2.5.2. Работникам учреждений профессий рабочих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении N 4 к Примерному положению);

- за специфику работы в учреждении (в соответствии с пунктом 2.1.6 Примерного положения).

- персональный повышающий коэффициент.

2.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

2.6.2. 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 учреждения.

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

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

- выплаты работникам учреждений, 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;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу.

2.6.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу без учета 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.

2.6.6. Выплаты работникам учреждений, 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%.

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

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

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

2.6.7. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

2.6.8. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

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

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

В случаях, когда с учетом характера производства работникам учреждений со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, руководитель учреждения обязан выплатить им межразрядную разницу.

2.6.9. Доплаты при совмещении профессий (должностей) устанавливаются 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.

2.6.10. Доплаты за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6.11. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения 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.

2.6.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

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

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

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

2.6.13. Доплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Оплата сверхурочных производится в пределах фонда оплаты труда.

2.7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.7.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам (ставкам) работников образовательных учреждений в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам образовательного учреждения.

2.7.2. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

2.7.3. Финансирование стимулирующих выплат может осуществляться как за счет средств бюджета, так и за счет внебюджетных источников. Доля стимулирующей части в общем фонде оплаты труда работников устанавливается в размере, не превышающим 30%.

2.7.4. 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 интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- 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.

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

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет в образовательных учреждениях.

Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы и выслугу лет устанавливается работникам образовательных учреждений. Для выплаты надбавки за стаж непрерывной работы и выслугу лет в каждом учреждении разрабатывается положение об исчислении стажа работы, дающего право на ее получение.

- премиальные выплаты по итогам работы.

2.7.5. Выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения. Максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничены.

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

2.7.7. 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.

2.7.8. 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.

2.7.9. 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.

2.7.10. Ежемесячная стимулирующая выплата предоставляется:

а) в размере 1500 рублей ежемесячно молодым специалистам, занимающим педагогические должности, окончившим средние специальные учебные заведения, со стажем работы до трех лет.

б) в размере 2000 рублей ежемесячно молодым специалистам, занимающим педагогические должности, окончившим высшие учебные заведения, со стажем работы до трех лет.

2.7.11. Централизованные бюджетные ассигнования распределяются Учредителем между подведомственными ему учреждениями и используются до конца финансового года. Порядок и условия распределения централизованных бюджетных ассигнований определяется актом Учредителя.

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

3.1. Условия труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются постановлением администрации Спасского района № 1587 от 27.10.2014г. «Об утверждении Порядка определения условий оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителей и главных бухгалтеров».

3.2. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров устанавливаются на 20 процентов ниже должностных окладов руководителей организаций.

При этом средняя заработная плата заместителей руководителей и главных бухгалтеров не может превышать среднюю заработную плату руководителей организаций.

3.3. Для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих выплат. Указанные выплаты устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения и качества исполнения данными работниками должностных обязанностей.

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

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются органом местного самоуправления в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

4. Другие вопросы оплаты труда работников учреждений

4.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения в пределах утвержденного объема бюджетных ассигнований по согласованию с Учредителем.

4.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20.07.2011 года № 603, Приказом Минобрнауки от 24.12.2010 года №2075.

4.3. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых

должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подведомственности которых находятся учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

4.4. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 29.10.2002 N 781;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением N 6 к Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения N6 к Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 29.10.2002 N 781.

4.5. Руководитель учреждения обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогических и других работников учреждения, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

4.6. Порядок определения уровня образования приведен в N6 к Примерному положению.

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ
УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный размер коэффициента в зависимости от занимаемой должности
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностной оклад (ставка) не менее 2360,0 рублей		
1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	х
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностной оклад (ставка) 2470,0 рублей		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	х

Приложение № 2
к положению об оплате
труда муниципальных
бюджетных дошкольных
образовательных
учреждений Спасского
муниципального района
Рязанской области

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный размер коэффициента в зависимости от занимаемой должности
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников, должностной оклад (ставка) не менее 6020 рублей		
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	0,02
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	0,05
3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	0,05
4 квалификационный уровень	старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	0,05

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ
РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный размер коэффициента в зависимости от занимаемой должности
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня", должностной оклад (ставка) не менее 2700 рублей		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, калькулятор, кассир, секретарь-машинистка	x
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня", должностной оклад (ставка) не менее 3070 рублей		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	0,11
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	0,79
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня", должностной оклад не менее (ставка) 3200 рублей		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности	x
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,87

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ
РАБОТНИКОВ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный размер коэффициента в зависимости от занимаемой должности
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня", должностной оклад (ставка) 2180 рублей		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР)	x - 1 квалификационный разряд; 0,04 - 2 квалификационный разряд; 0,09 - 3 квалификационный разряд
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	0,142

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня", должностной оклад (ставка) 2470 рублей		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР	х- 4 квалификационный разряд; 0,11 - 5 квалификационный разряд
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР	0,23 - 6 квалификационный разряд; 0,35 - 7 квалификационный разряд;
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР	0,49
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	0,63 - 0,79

**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 фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

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 № 6
к положению об оплате
труда муниципальных
бюджетных дошкольных
образовательных
учреждений Спасского
муниципального района
Рязанской области

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), работающих 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).

Примерный перечень
должностей работников муниципальных бюджетных дошкольных
образовательных учреждений Спасского муниципального района
Рязанской области относимых к административно-управленческому
персоналу

Административно-управленческий персонал

№ п/п	Наименование должностей
1	Руководитель(заведующий) учреждения
2	Заместитель руководителя (заместитель заведующего)
3	Главный бухгалтер
4	Руководитель структурного подразделения, осуществляющего деятельность, не относящуюся к основному виду деятельности организации

В деле прошнуровано и пронумеровано

14 (четырнадцать) листов

Заведующий отделом Н.И. Юдова

