

Принято общим собранием  
работников МБДОУ  
«Детский сад № 1 «Медвежонок»  
(протокол № 1 от 09.01.2018)

Утверждено  
приказом заведующего МБДОУ  
«Детский сад № 1 «Медвежонок»  
№ 13 от 09.01.2018  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 1 «Медвежонок»  
Н.В. Моськина



### Положение

## об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного общеобразовательного учреждения «Детский сад № 1 «Медвежонок» (в новой редакции)

### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного общеобразовательного учреждения «Детский сад № 1 «Медвежонок» (далее – Положение), определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного общеобразовательного учреждения «Детский сад № 1 «Медвежонок» (далее - МБДОУ «Детский сад № 1 «Медвежонок»).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений", распоряжением Губернатора Рязанской области № 198 – РГ от 27.05.2011, постановление Главы Рыбновского района № 987 от 29.07.2011 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Рыбновского района, оплата которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Рыбновского района».

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 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, 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 общеобразовательных 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 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 образовательного 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 Рязанской области.

1.6. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников МБДОУ «Детский сад № 1 «Медвежонок», распространяются в полном объеме.

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 производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

1.9. Заработная плата работника образовательного учреждения включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1. 10. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должны осуществляться в пределах установленного фонда оплаты труда.

1. 11. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказ руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

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

### **2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1. Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 1 «Медвежонок» включает в себя:

- 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 учреждений 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 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 устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам).

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

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

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

2.1.5. повышающий коэффициент специфики.

Повышающий коэффициент специфики – величина повышения, применения к должностному окладу (ставке), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам в учреждении, а также иным выплатам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые применяется коэффициент специфики	Размеры коэффициентов
1. За работу в образовательном учреждении (группах), реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, всех типов и наименований: для детей с тяжелым нарушением речи, для детей с фонетико-фонематическими нарушениями речи, для глухих детей, для слабовидящих 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	0,15 – 0,2

<p>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"> <li>- руководителю учреждения</li> <li>- заместителю руководителя</li> <li>-воспитателям (включая старшего)</li> <li>- младшим воспитателям</li> <li>- помощникам воспитателей</li> <li>-музыкальным руководителям</li> <li>- инструкторам по физической культуре</li> <li>- учителям-логопедам</li> <li>-учителям-дефектологам</li> <li>-педагогам-психологам</li> <li>-педагогам дополнительного образования</li> <li>-медицинским сестрам (включая старшую).</li> </ul>	
<p>2. за работу в образовательных учреждениях (группах), реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, всех типов и наименований: для детей с туберкулезной интоксикацией:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-административно-управленческому персоналу</li> <li>- педагогическому персоналу</li> <li>-учебно-вспомогательному персоналу</li> <li>-обслуживающему персоналу.</li> </ul>	0,15 – 0,2
<p>3. специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках и поселках городского типа.</p>	0,25

Конкретный перечень работников учреждения, которым может устанавливаться повышающий коэффициент специфики, и конкретный размер этого повышения (от 0,15 до 0,2) определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии.

## **2.2. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала**

2.2.1. Размеры должностных окладов работников образовательных учреждений, занимающих должности работников учебно-вспомогательного персонала (далее - учебно-вспомогательный персонал), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Рекомендуемые размеры должностных окладов учебно-вспомогательного персонала приведены в **Приложении 1** к настоящему Положению.

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

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в **Приложении 1** к настоящему Положению);

- за специфику работы в образовательном учреждении (в соответствии с пунктом 2.1.5 Положения)

- персональный повышающий коэффициент.

## **2.3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников**

2.3.1. Размеры должностных окладов работников образовательных учреждений, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Рекомендуемые размеры должностных окладов педагогических работников приведены в **Приложении 2** к настоящему Положению.

2.3.2. Педагогическим работникам рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в **Приложении 2** к настоящему Положению);

- за квалификационную категорию;

- за уровень образования;

- за стаж педагогической работы;

- персональный повышающий коэффициент.

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

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины должностного оклада (ставки)	Размеры коэффициентов
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	0,07
	Среднее специальное образование	X
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
Коэффициент за квалификационную категорию	Стаж работы от 0 до 1 года	X
	Квалификационная категория: вторая категория	0,67
	первая категория	0,77
	высшая категория	0,87

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

#### **2.4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов и служащих**

2.4.1. Размеры должностных окладов работников МБДОУ «Детский сад № 1 «Медвежонок», занимающих специалистов и служащих (далее – специалисты и служащие), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Рекомендуемые должностные оклады работников приведены в **приложении 3** к настоящему Положению.

2.4.2. Работникам, занимающим общепромышленные должности руководителей, специалистов и служащих рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в **приложении 3** к настоящему Положению);
- за специфику работы в учреждении (в соответствии с пунктом 2.1.5. Положения)
- персональный повышающий коэффициент.

## **2.5. Порядок и условия оплаты труда работников рабочих профессий**

2.5.1. Размеры должностных окладов 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 общепромышленных профессий рабочих».

Рекомендуемые должностные оклады рабочих приведены в **приложении 4** к настоящему Положению.

2.5.2. Работникам рабочих профессий рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в **приложении 4** к настоящему Положению);
- за специфику работы в учреждении (в соответствии с пунктом 2.1.5. 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 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.

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

2.6.4. Для работников общеобразовательных учреждений 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;

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

2.6.6. 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%.

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.

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.

Если по итогам аттестации 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 с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

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

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

2.6.9. 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.

2.6.10. 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.

2.6.11. 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.

2.6.12. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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, трудовым договором.

По желанию работника, 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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

#### 2.6.13. Оплата сверхурочной работы.

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.

## **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.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам образовательного учреждения.

2. 7.2. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении.

2. 7.3. Финансирование стимулирующих выплат может осуществляться как за счет средств бюджета, так и за счет внебюджетных источников.

2. 7.4. В МДОУ «Детский сад № 1 «Медвежонок» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- за качество выполняемых работ.

Перечень критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы для работников учреждения (кроме заместителей руководителя, главного бухгалтера) предусмотрен в **Приложение 5** к настоящему Положению. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты определяется пропорционально суммарному баллу по всем критериям оценки показателей эффективности работы работников учреждения.

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет в ДООУ .

Выплата за стаж непрерывной работы в МДОУ «Детский сад № 1 «Медвежонок» осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается всем работникам учреждения в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
от 5 до 10 лет	5
от 10 до 15 лет	10
от 15 и более	15

Выплата за непрерывный стаж работы работникам устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплата единовременных премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения за счет экономии по фонду оплаты труда.

Перечень особо важных и ответственных работ и размеры премий по итогам их выполнения.

Перечень особо важных и ответственных работ	Размеры премий по итогам выполнения особо важных и ответственных работ (в процентах к окладу)
Подготовка объектов к учебному году	50
Устранение последствий аварий	50
Подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей	50
Составление проекта бюджета на новый календарный год	30
Составление годовой финансовой отчетности	50
Другие особо важные и ответственные работы, установленных с учетом мнения представительного органа работников	30

Размер премии за выполнение одновременно нескольких видов особо важных и ответственных работ составляет до 200%.

При премировании по итогам работы за месяц, квартал, год учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- 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 за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

□ участие в инновационной деятельности.

Размер премии по итогам месяца, квартала, года устанавливается в соответствии с показателями для установления премии согласно **Приложение 6** к настоящему Положению и составляет до 200%.

2.7.5. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы в том числе включает в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом в пределах фонда оплаты труда;

- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом в пределах фонда оплаты труда;

иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами МДОУ «Детский сад № 1 «Медвежонок» с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.7.6. Стимулирующие надбавки и выплаты молодым специалистам:

- занимающим педагогические должности, окончившим средние специальные учебные заведения, со стажем работы до трех лет, в размере 700 рублей ежемесячно;

- занимающим педагогические должности, окончившим высшие учебные заведения, со стажем работы до трех лет, в размере 1000 рублей ежемесячно. (распоряжение Губернатора Рязанской области от 27 мая 2011 года № 198 – рг)

- работникам учреждения, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - в размере 20 % должностного оклада;

- работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР;

руководящим работникам учреждения, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный» (за исключением «Народный учитель Российской Федерации»), «Заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников учреждения – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Работникам учреждения, имеющим почетное звание и ученую степень, выплаты за качество выполняемых работ производится по каждому основанию.

2.7.7. Выплаты стимулирующего характера, премии, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда.

Вновь принятым на работу сотрудникам стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.7.8. Выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения. Конкретный размер доплат работникам МДОУ «Детский сад № 1 «Медвежонок» определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничены (за исключением выплат, предусмотренных пунктом 2.7.6. Положения)

2.7.9. Учредитель может устанавливать руководителю МДОУ «Детский сад № 1 «Медвежонок» выплаты стимулирующего характера. В этих целях управление образования и молодежной политики Администрации Рыбновского муниципального района вправе создать централизованный фонд – путем резервирования в

подведомственных ему учреждениях до 5 % ассигнований, выделяемых из бюджета на оплату труда работников и персонала подведомственных им учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям указанных учреждений.

2. 7.10. 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 актом органа местного самоуправления.

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

3.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Перечень должностей, профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, утверждается органом местного самоуправления.

Порядок расчета средней заработной платы работников основного персонала МДОУ «Детский сад № 1 «Медвежонок» приведен в **приложении 8** к настоящему Положению .

3.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров общеобразовательных учреждений устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.3. На руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера распространяются все виды стимулирующих, компенсационных и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением, в пределах средств фонда оплаты труда.

3.4. Для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности МДОУ «Детский сад № 1 «Медвежонок».

Конкретный размер стимулирующих выплат для руководителя учреждения устанавливается учредителем в соответствии с пунктом 2. 7.10 настоящего Положения в пределах средств, предусмотренных пунктом 2. 7.9. настоящего Положения.

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 руководителя учреждения.

### **4. Другие вопросы оплаты труда работников учреждений.**

4.1. Работникам учреждений может оказываться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника учреждения и коллективного договора или иного локального нормативного акта МДОУ «Детский сад № 1 «Медвежонок», в пределах средств фонда оплаты труда.

4.2. 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.

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

4.3. За нарушение правил внутреннего распорядка дня по решению комиссии с работника снимаются все стимулирующие выплаты.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1  
к Положению об оплате труда работников  
МДОУ «Детский сад № 1 «Медвежонок»

Рекомендуемые размеры должностных окладов, повышающих  
коэффициентов учебно-вспомогательного персонала

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня, <b>должностной оклад 2455 руб.</b>		
1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	X
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня, <b>должностной оклад 2091 руб.</b>		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	X

ПРИЛОЖЕНИЕ №2  
к Положению об оплате труда работников  
МДОУ «Детский сад № 1 «Медвежонок»

Рекомендуемые размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов  
педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников, <b>должностной оклад (ставка) 9300 руб.</b>		
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	0,02
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования;	0,02
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог;	0,05
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,05

ПРИЛОЖЕНИЕ №3  
к ПОЛОЖЕНИЮ об оплате труда работников  
МДОУ «Детский сад № 1 «Медвежонок»

Рекомендуемые размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов  
работников образовательных учреждений, занимающих общеотраслевые должности  
руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня», <b>должностной оклад 2288 руб.</b>		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, калькулятор, кассир, секретарь-машинистка,	X
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня», <b>должностной оклад 3193 руб.</b>		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством.	0,11
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар),	0,79
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня», <b>должностной оклад 3328-руб.</b>		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер — энергетик (энергетик)	X
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,87

ПРИЛОЖЕНИЕ №4  
к Положению об оплате труда работников  
МДОУ «Детский сад № 1 «Медвежонок»

Рекомендуемые размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов  
профессий рабочих

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», должностной оклад 2268руб.</b>		
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
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», должностной оклад 2569руб.</b>		
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	X – 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	0,63–01,79

	уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	
--	---	--

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5  
к Положению об оплате труда работников  
МДОУ «Детский сад № 1 «Медвежонок»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**критериев установления стимулирующих выплат работникам МДОУ «Детский сад № 1 «Медвежонок» за интенсивность и высокие результаты работы**

№	Критерии оценки	Показатели результативности деятельности педагога	Измерители	Баллы
Педагогический персонал (воспитатель, инструктор по физво, музыкальный руководитель)				
К. 1	Качество воспитания	1. знание и использование комплексных и парциальных программ нового поколения, ориентированных на общее психофизическое развитие ребенка - методическое, - технологическое и - дидактическое обеспечение программы	Итоги административного контроля	0,1-1 физо 0,1-0,5 музо 0,1-0,5
К. 2	Внедрение инновационных педагогических технологий	2. системное использование проектных, исследовательских и других развивающих технологий	Результат тематического контроля	0,1-1 физо 0,1-0,5 музо 0,1-0,5
К. 3	Эффективность воспитательной работы	3. активная и результативная позиция педагога в создании комфортных условий для пребывания ребенка в групповых помещениях, прогулочных и игровых площадках, опытно – экспериментальных участках	по результатам осмотров	0,1-1
		4. создание на специально организованных занятиях и в совместной деятельности творческой атмосферы, способствующей нравственному, культурному интеллектуальному и физическому развитию детей;	По результатам посещения группы	0,1-1 физо 0,1-0,5 музо 0,1-0,5
		5. знание содержания воспитательно – образовательной работы с детьми по всем направлениям в соответствии с реализуемой программой, умение анализировать свою деятельность и деятельность детей, владение методиками диагностики	Результаты диагностики	0,1-1 физо 0,1-0,5 музо 0,1-0,5
		6. уровень овладения детьми знаниями, умениями и навыками соответственно реализуемой программы, превышение стандарта;	По результатам диагностики	0,1-1 физо 0,1-0,5 музо 0,1-0,5
		7. - высокая культура общения с воспитанниками, родителями, владение педагогическим тактом, - отсутствие жалоб со стороны родителей, нетрадиционные формы работы с родителями, - отсутствие родительской задолжности	Результаты анкетирования, позитивные отзывы родителей	0,1-1 физо 0,1-0,5 музо 0,1-0,5
К.	Организационно –	8. выступление на конференциях,	Приказ	0,1-1

4	методическая работа	педагогических чтениях , семинарах города, района, проведение мастер-класса,		физо 0,1-0,5 музо 0,1-0,5
		9. представление и обобщение своего опыта, проведение открытых мероприятий высокого качества, творческих отчётов;	Наличие материала, приказ	0,1-1 физо 0,1-0,5 музо 0,1-0,5
		10. участие в конкурсах профессионального мастерства;	Наличие подтверждающих документов	0,1-1 физо 0,1-0,5 музо 0,1-0,5
		11. работа в объединениях МДОУ (творческие, экспертные группы, комиссии)	Приказ	0,1-1 физо 0,1-0,5 музо 0,1-0,5
		12. организация и функционирование кружков, секций, студий, и иных объединений детей по интересам.	Документация и результативность кружка	0,1-1 физо 0,1-0,5 музо 0,1-0,5
		13. участие в общественных мероприятиях МДОУ - подготовка, оформление и проведение утренника, в качестве персонажа в праздниках, - организация тематических выставок, экскурсий, посещение музеев, - субботниках, санитарных часах, др.	За каждый вид, при наличии подтверждения, результат участия	0,1-1 физо 0,1-0,5 музо 0,1-0,5
		14. повышение профессиональной компетенции - самообразование, - получение квалификационной категории, - публикации в периодической печати)	За каждый вид, при наличии подтверждения	0,1-1 физо 0,1-0,5 музо 0,1-0,5
		15. ведение документации (протоколы родительских собраний, табеля, календарного плана, плана по самообразованию, сведений о родителях)	Отсутствие замечаний со стороны ответственных лиц	0,1 — 0,5
К. 5	Сохранение здоровья воспитанников	16. отсутствие травматизма	При отсутствии	0,1-1 физо 0,1-0,5 музо 0,1-0,5
		17. знание и выполнение инструкций по ОТ, ПБ, СанПиНа.	Отсутствие нарушений	0,1-1 физо 0,1-0,5 музо 0,1-0,5
		18. здоровьесберегающие технологии - закаливание, - физкультминутки, двигательная активность в помещении и на прогулке, - дыхательная гимнастика, гимнастика после сна	За каждый вид, при наличии подтверждения	0,1-1 физо 0,1-0,5 музо 0,1-0,5
		19. снижение простудных заболеваний на 3 – 10 % на 10 % и более в год	По данным медсестры	-

				0,1—0,5
		20. обеспечение высокой посещаемости детей: в среднем за месяц 70-80% свыше 80%	Табель посещаемости	- 0,1—0,5
Максимально возможный показатель				17
30 х 4 воспитателя = 120 + 10 музо + 10 физо				83
Помощник воспитателя				
	Высокая организация работы по обеспечению санитарного состояния помещений, воспитательных функций	1. Качественное обеспечение санитарно - гигиенических условий в помещениях детского сада в соответствии с требованиями СанПин; обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.		2
		2. Сохранность инвентаря		2
		3. Отсутствие травм воспитанников		1
		4. Активное участие в осуществлении воспитательных функций		1
		5. участие в общественных мероприятиях МДОУ		1
Максимально возможный показатель				7
7х 2 = 14				14
Заведующий хозяйством				
	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	1. Качественное обеспечение санитарно - гигиенических условий в помещениях детского сада в соответствии с требованиями СанПин; обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, своевременный инструктаж работников детского сада;		1
		2. состояние документации в соответствии с нормативными требованиями;		2
		3. состояние хранения продуктов на складе, соблюдение сроков реализации продуктов питания;		2
Максимально возможный показатель				5
Повар				
	высокое качество приготовления пищи	1. Качественное обеспечение санитарно - гигиенических условий в помещениях детского сада в соответствии с требованиями СанПин; обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, обеспечение соблюдения технологии соблюдения технологии приготовления пищи, норм закладки сырья.		3
		2. строгое соблюдение правил личной гигиены		1,5
		3. использование кухонного инвентаря, посуды по назначению, в соответствии с маркировкой; соблюдение графика выдачи готовой пищи в соответствии с нормой;		1,5

		4. участие в общественных мероприятиях МДОУ		1
Максимально возможный показатель				7
сторож				
Высокая организация охраны объектов учреждения	1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу			1
	2. обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда,			1
	3. Отсутствие случаев кражи по вине сторожа			2
Максимально возможный показатель				4
4x2=8				8
Дворник				
Высокая организация уборки территории	1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу			0,5
	2. обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда,			0,5
	3. Качественная уборка территории учреждения, сохранность инвентаря			0,5
Максимально возможный показатель				1,5
Машинист по стирке белья				
Высокая организация обслуживания воспитанников	1. участие в общественных мероприятиях МДОУ			1
	2. Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническим нормам процесса стирки белья			1
	3. обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда,			1
Максимально возможный показатель				3
кастелянша				
Высокая организация учета сохранности материальных ценностей	1 участие в общественных мероприятиях МДОУ			0,5
	2. обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда,			0,5
	3. Сохранность инвентаря, продуктов			0,5
Максимально возможный показатель				1,5
Подсобный рабочий				
Высокая организация обслуживания воспитанников	1. Качественное обеспечение санитарно - гигиенических условий в помещениях детского сада в соответствии с требованиями СанПин; обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда,			2
	2. участие в общественных мероприятиях МДОУ			1
	3. строгое соблюдение правил личной гигиены			1,5
	4. использование кухонного инвентаря, посуды по назначению, в соответствии с маркировкой;			1,5

Максимально возможный показатель	6
Обще количество баллов	129

ПРИЛОЖЕНИЕ №6  
к Положению об оплате труда работников  
МДОУ «Детский сад № 1 «Медвежонок»

**ПОКАЗАТЕЛИ,  
учитываемые при установлении премий работникам МДОУ «Детский сад № 1  
«Медвежонок» по итогам месяца, квартала, года.**

№ пп	Показатели	Размеры стимулирующих выплат
1	2	4
<b>1. Педагогические работники</b>		
1.1	Высокие результаты учебно-воспитательной работы	До 200%
1.2	Осуществление модернизации предметно-развивающей среды учреждения, класса, группы и др.	До 150%
1.3	Разработка методических рекомендаций, авторских программ, календарно-тематических планов внедряемых программ и курсов, контрольно-диагностического инструментария (по результатам экспертизы научно-методического совета учреждения)	До 100%
1.4	Проведение трудоемких видов диагностики (оценка нравственно-волевой сферы личности, готовности воспитанников групп для детей 6-7 лет к обучению в школе и др.)	До 50%
1.5	Высокие результаты внешнего контроля	До 100%
1.6	Участие в конкурсах профессионального мастерства	До 150%
1.7	Организация мероприятий, повышающих имидж учреждения	До 150%
1.8	Результативная работа по привлечению спонсорских и родительских средств	До 200%
1.9	Организация и проведение ремонтных работ в классах, группах, кабинетах и др.	До 200%
1.10	Качественное и результативное разовых поручений администрации, касающихся учебно-воспитательного процесса	До 100%
<b>2. Технический и учебно-вспомогательный персонал</b>		
2.1	Высокие результаты работы	До 100%
2.2	Осуществление модернизации предметно-развивающей среды учреждения, класса, группы и др.	До 150%
2.3	Высокие результаты внешнего контроля	До 100%
2.4	Участие в конкурсах профессионального мастерства	До 150%
2.5	Организация мероприятий, повышающих имидж учреждения	До 150%
2.6	Результативная работа по привлечению спонсорских и родительских средств	До 200%
2.7	Организация и проведение ремонтных работ в классах, группах, кабинетах и др.	До 200%
2.8	Качественное и результативное разовых поручений администрации, касающихся учебно-воспитательного процесса	До 100%
2.9	Качественное ведение документации	До 100%
<b>3. Заместитель директора, главный бухгалтер</b>		
3.1	Высокие результаты работы	До 200%
3.2	Осуществление модернизации предметно-развивающей среды учреждения	До 150%
3.3	Организация мероприятий, повышающих имидж учреждения	До 150%
3.4	Результативная работа по привлечению спонсорских и родительских средств	До 200%
3.5	Организация и проведение ремонтных работ в учреждении.	До 200%
3.6	Качественное и результативное разовых поручений администрации, касающихся учебно-воспитательного процесса	До 100%
3.7	Составление годовой, квартальной финансовой отчетности	До 150%
3.8	Составление проекта бюджета на новый календарный год	До 150%
3.9	Учет лимитов бюджетных обязательств	До 150%
<b>4. Работники бухгалтерии</b>		

4.1	Высокие результаты работы	До 150%
4.2	Своевременное и качественное предоставление отчетности	До 150%
4.3	Качественное ведение документации, журналов операций	До 150%

ПРИЛОЖЕНИЕ №7  
к Положению об оплате труда работников  
МДОУ «Детский сад № 1 «Медвежонок»

## ПОРЯДОК ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В МДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 1 «МЕДВЕЖОНОК», 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 фильмотеккой 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.

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 (инспекция 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;

- 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 образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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.

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

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

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

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения 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.

**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 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, среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячной численности 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 – 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие дни, и деление 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, предшествующий 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 в 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 часов - 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.

### **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 концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда.

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.

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

4. Концертмейстерам и 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, учителям-дефектологам, логопедам 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).