


СОГЛАСОВАНО

Председатель СТК


30.08.2019г.

Н.Г.Степаненко

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 6»

Приказ от № 30 . 08 . 2019г.

№ 12


Е.Н.Тюгова

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения г.Владимира
«Детский сад № 6»

ПРИНЯТО

Решением общего собрания трудового
коллектива МБДОУ «Детский сад № 6»,
протокол от 30 . 08 . 2019г. № 9

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г.Владимира «Детский сад № 6» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601);
- решением Совета народных депутатов города Владимира от 27.05.2015 № 89 «О Положении о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Владимира» (далее - решение СНД г. Владимира от 27.05.2015 № 89);
- постановлением главы города Владимира от 01.09.2008 № 3230 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования» (далее - постановление главы г. Владимира от 01.09.2008 № 3230);
- уставом МБДОУ «Детский сад № 6».

1.2. Система оплаты труда (далее - СОР) работников учреждения устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества педагогического труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников учреждений;
- мотивации педагогических и руководящих работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности учреждений, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.3. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.4. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.5. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы работников в соответствии с постановлением главы г. Владимира от 01.09.2008 № 3230.

1.6. Должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждения состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы последовательно, умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики

для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

1.7. Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно Методике расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений, утвержденной постановлением главы города Владимира от 01.09.2008 № 3230 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования».

1.8. Оплата труда работников учреждений, которые не предусмотрены постановлением главы г. Владимира от 01.09.2008 № 3230, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников муниципальных учреждений.

1.9. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения производится:

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

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

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

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников

2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

2.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников регулируются

также приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601, постановлением главы г. Владимира от 01.09.2008 № 3230.

2.3. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

2.4. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601, вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками, и может быть связана с:

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

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

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

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

2.5. Объем нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из ставки, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту (ФГОС), учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

2.7. Педагогическим работникам, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата.

2.8. Педагогическим работникам учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;

- заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата :

- педагогических работников за работу, осуществляемую на условиях совместительства;

- педагогических работников, для которых учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.2. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

3.3. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы (должностного оклада с учетом применяемых повышающих коэффициентов).

3.4. В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов работы в неделю, установленной за ставку заработной платы работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

4.2. Заведующий учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников учреждения, может привлекать высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Эти коэффициенты могут применяться, например, при оплате труда высококвалифицированных специалистов, привлекаемых на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

При преподавании в учреждении устанавливаются следующие размеры коэффициентов: для профессора, доктора наук - 0,20, для доцента, кандидата наук - 0,15, для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звание "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук, имеющих звание "Заслуженный" - в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются работодателем в соответствии с законодательством о труде с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам за работу с неблагоприятными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

5.4. За работу с неблагоприятными условиями труда предусматриваются доплаты в размере до 12% ставки (оклада) в соответствии с Перечнем, приведенным в приложении 6 к Положению, утвержденному постановлением главы г. Владимира от 01.09.2008 № 3230. Конкретный размер доплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

5.5. Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% ставки (оклада).

- работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
- работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
- работа за дисплеями ЭВМ.

- обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.
- уборка помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
- заточка пил, ножей и другого инструмента абразивными кругами сухим способом.

5.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

5.6.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 06.00) оплачивается в повышенном размере, но не ниже 35% тарифной ставки (оклада).

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

5.6.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.6.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

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

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

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, а день отдыха оплате не подлежит.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их

осуществления устанавливаются работодателем к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);
- стимулирующие выплаты за работу по основному месту работы на постоянной основе. Перечень категорий работников, которым устанавливается данная стимулирующая выплата, а также размер таких выплат определяется постановлением администрации города Владимира.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

6.3. Для целей стимулирования работников к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере:

- не менее 20 % фонда оплаты труда учреждения, установленного для директора, заместителей директора и главного бухгалтера, специалистов и служащих, работников рабочих профессий;
- не менее 30 % фонда оплаты труда учреждения, установленного для педагогических работников.

6.4. Учредитель может устанавливать заведующему выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности учреждения.

Показатели и условия стимулирования труда директора учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы учреждения, определяются учредителем самостоятельно.

6.5. Критериями для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы являются:

- выполнение дополнительной работы, непосредственно связанной с образовательным процессом в соответствии с приложением 7 к Положению, утвержденному постановлением главы г. Владимира от 01.09.2008 № 3230, в пределах фонда оплаты труда;
- выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с образовательным процессом в соответствии с приложением 7 к Положению, утвержденному постановлением главы г. Владимира от 01.09.2008 № 3230, в пределах фонда оплаты труда.
- выполнение обязанностей (объема работ), не входящих в круг основных;
- активное участие в организации и проведении внеклассной работы (для педагогических работников).

6.6. Выплаты за качество выполняемых работ в том числе включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 20%;

б) работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР.

Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

- руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения - 20%;

- педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%;

- в) кандидатам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

- г) докторам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 50%.

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплаты стимулирующего характера производятся по каждому основанию.

6.7. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя выплату библиотечным работникам учреждения в случае отсутствия размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отраслевых положениях об оплате труда, при наличии стажа работы по специальности:

- от 5 до 10 лет - 20%;

- от 10 до 20 лет - 30%;

- от 20 до 25 лет - 35%;

- свыше 25 лет - 40%.

6.8. *Критериями* для выплат за качество и высокие результаты работы (по результатам работы за месяц, квартал, год) являются:

- наличие 100 % успеваемости обучающихся (для педагогических работников);

- обеспечение наиболее высокого качества знаний обучающихся (для педагогических работников);

- наличие поощрений работника в отчетном периоде;

6.9. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) устанавливаются в пределах средств, направляемых на оплату труда. Размеры премии предельными размерами не ограничиваются. *Критериями* для таких выплат являются:

- отсутствие неснятых дисциплинарных взысканий;

- отсутствие замечаний контролирующих органов и инспектирующих лиц;

- отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) детей;

- своевременное устранение предписаний надзорных органов;

- соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарных правил и нормативов;

- отсутствие несчастных случаев и травматизма;

- обеспечение безопасности, охраны жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса.

6.10. Премирование также может производиться в размере до одного должностного оклада в связи:

- юбилейными датами (юбилейными датами считаются 50 лет, 55 лет, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

- с уходом на пенсию по старости;

- праздничными датами;

- за качественное выполнение отдельных мероприятий (заданий, поручений).

6.11. Премирование заведующего осуществляется на основании приказов

учредителя в пределах средств, направляемых на оплату труда работников учреждения.

7. Оплата труда заведующего учреждения

7.1. На заведующего учреждением распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением, в пределах средств фонда оплаты труда. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в пределах фонда оплаты труда.

7.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в соответствии с Положением, утвержденным постановлением главы г. Владимира от 01.09.2008 № 3230 в зависимости от количества учащихся.

Кратность устанавливается ежегодно приказом учредителя.

7.3. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы их окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора.

8. Оплата труда заместителей заведующего

8.1. На заместителей заведующего распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда учреждения.

9. Иные выплаты

9.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника в случае смерти близких родственников в размере одного месячного оклада (ставки заработной платы) в пределах средств фонда оплаты труда.

9.2. Заведующему МБДОУ «Детский сад № 6» может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления по приказу учредителя.

9.3. Работникам, отработавшим норму рабочего времени, выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

10. Порядок определения уровня образования

10.1. 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).

10.2. 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.

10.3. Педагогическим работникам, получившим диплом установленного 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 установленного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома установленного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностного оклада, предусмотренных 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.

10.4. 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), работающим в учреждении, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

10.6. 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).

11. Порядок определения стажа педагогической работы

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

В случае утраты трудовой книжки подтверждение педагогического стажа осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях в соответствии со списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей 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 № 781 (далее - Список), в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 16.07.2014 № 665, а также в соответствии с приложением № 11 к Положению, утвержденному постановлением главы г. Владимира от 01.09.2008 № 3230;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях - в порядке, предусмотренном приложением № 9 к Положению, утвержденному постановлением главы г. Владимира от 01.09.2008 № 3230.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения № 9 к Положению, утвержденному постановлением главы г. Владимира от 01.09.2008 № 3230, понимается работа образовательных и других организациях в соответствии со Списком.

11.3. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

МЕТОДИКА РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Схема расчета должностных окладов руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров муниципальных учреждений отрасли образования.

1.1. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения отрасли образования определяется трудовым договором и составляет 2 размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу определяется приказом управления образования.

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

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

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

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

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

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

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

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

принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

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):

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

Расчет средней численности этой категории работников 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 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

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

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

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

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

1.6. 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.

1.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений отрасли образования устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих.

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;

- коэффициент специфики (п.5.настоящей Методики).

2.1. Учебно-вспомогательный персонал

Таблица 1

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	1,0	Помощник воспитателя
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	1,0	Младший воспитатель

2.2. Специалисты и служащие

Таблица 2

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа « Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0	Делопроизводитель
2 квалификационный уровень	1,05	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"
Профессиональная квалификационная группа « Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	1,11	Заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория
3 квалификационный уровень	1,79	Заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория
Профессиональная квалификационная группа « Общеотраслевые должности служащих		

третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0	Бухгалтер, инженер, инженер по организации труда, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), психолог, специалист по кадрам, экономист
2 квалификационный уровень	1,33	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория
3 квалификационный уровень	1,46	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория
4 квалификационный уровень	1,87	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5 квалификационный уровень	2,07	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера

3. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников.

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент за организацию воспитательно-образовательной деятельности, молодой специалист;
- коэффициент специфики (п.5.настоящей Методики).

Таблица 3

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
1	2	3
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	1,07
	Среднее специальное образование	1,0
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,20
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,10
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,00
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория: вторая категория	1,51
	первая категория	1,80

	высшая категория	2,16
<p>Коэффициент за организацию воспитательно-образовательной деятельности. молодой специалист</p>	<p>Квалификационная категория, Высшее профессиональное образование стаж педагогической стаж пед.работы до 2-х лет, Высшее профессиональное образование стаж педагогической стаж пед.работы от 2 до 5, Высшее профессиональное образование стаж педагогической стаж пед.работы от 5 до 10, Высшее профессиональное образование стаж педагогической стаж пед.работы от 10 до 15, Высшее профессиональное образование стаж педагогической стаж пед.работы от 15 лет и более, Среднее профессиональное образование стаж педагогической стаж пед.работы до 2-х лет, Среднее профессиональное образование стаж педагогической стаж пед.работы от 2 до 5, Среднее профессиональное образование стаж педагогической стаж пед.работы от 5 до 10, Среднее профессиональное образование стаж педагогической стаж пед.работы от 10 до 15, Среднее профессиональное образование стаж педагогической стаж пед.работы от 15 лет и более</p>	1,30
	<p>Среднее профессиональное образование стаж педагогической стаж пед.работы до 2-х лет молодой специалист, Среднее профессиональное образование стаж педагогической стаж пед.работы от 2 до 5 молодой специалист</p>	1,90
	<p>Высшее профессиональное образование стаж педагогической стаж пед.работы до 2-х лет молодой специалист, Высшее профессиональное образование стаж педагогической стаж пед.работы от 2 до 5 молодой специалист, Среднее профессиональное образование стаж педагогической стаж пед.работы до 2-х лет молодой специалист, (диплом с</p>	2,00

	отличием), Среднее профессиональное образование стаж педагогической стаж пед.работы от 2 до 5 лет молодой специалист, (диплом с отличием).	
	Высшее профессиональное образование стаж педагогической стаж пед.работы до 2-х лет молодой специалист, (диплом с отличием), Высшее профессиональное образование стаж педагогической стаж пед.работы от 2 до 5 лет молодой специалист, (диплом с отличием)	2,10

Таблица 4

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	1,0	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;
2 квалификационный уровень	1,02	Педагог дополнительного образования; социальный педагог;
3 квалификационный уровень	1,03	Педагог-психолог;
4 квалификационный уровень	1,05	Старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; воспитатель

4. Схема расчета должностных окладов работников рабочих профессий.

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.5.настоящей Методики).

Таблица 5

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа « Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационн	1,0 – 1 квалификационный	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3

онный уровень	<p>разряд; 1,04 -2</p> <p>квалификационный разряд: 1,09 -3</p> <p>квалификационный разряд: 1,116 - 4</p> <p>квалификационный разряд</p>	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); механик по техническим видам спорта
2 квалификаци онный уровень	1,142	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификаци онный уровень	<p>1,0- 4</p> <p>квалификационный разряд: 1,11 -5</p> <p>квалификационный разряд:</p>	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
2 квалификаци онный уровень	<p>1,23- 6</p> <p>квалификационный разряд: 1,35 -7</p> <p>квалификационный разряд:</p>	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
3 квалификаци онный уровень	1,49	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
4 квалификаци онный уровень	1,63-1,79	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1- 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)

5. Повышающий коэффициент специфики

Повышающий коэффициент специфики – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам в отдельных образовательных учреждениях, а также иные выплаты, предусмотримые Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Таблица 6

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые применяется коэффициент	Размеры коэффициентов
1	2
4. Воспитателям (включая старшего воспитателя) за организацию воспитательно-образовательной деятельности	1,2
6. Музыкальным руководителям, инструкторам по физкультуре, педагогам-психологам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, социальным педагогам, педагогам дополнительного образования	1,2

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