



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая МДОУ-
детский сад №5 р.п.Земетчино
Л.А.Сучилина
Приказ № 15 от 18.01.2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения –
детский сад №5 р.п.Земетчино**

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 5 р.п. Земетчино (далее – Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников, и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), муниципальной программы Земетчинского района Пензенской области «Развитие образования в Земетчинском районе Пензенской области на 2014-2020 годы», утвержденной постановлением администрации Земетчинского района Пензенской области от 15.10.2013 № 527-п, Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 № АФ-947/96), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2008 год, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012, протокол 11, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями), от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями), от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями), письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от:

- уровня образования;

- стажа;

- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);

- специфики работы в образовательных организациях;

- местонахождения образовательной организации (сельской или городской).

в) осуществление выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Система оплаты труда работников МДОУ – детский сад № 5 должна обеспечивать:

дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

Руководитель образовательной организации по согласованию с представительным органом работников утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других

факторов.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее – МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.5 Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.6. Система оплаты труда в МДОУ – детский сад № 5 р.п. Земетчино регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативно - правовыми актами Земетчинского района Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

На систему оплаты труда по данному Положению переводятся все работники, работающие в МДОУ – детский сад № 5 р.п. Земетчино.

2. Порядок расчета заработной платы работников образовательных организаций

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:
 - уровня образования;
 - стажа;
 - квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
 - специфики работы в образовательных организациях;
 - местонахождения образовательной организации (сельской или городской)

уровня управления (для руководителей образовательных организаций и руководителей структурных подразделений образовательных организаций);

- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Системы оплаты труда работников образовательной организации устанавливаются коллективным договором (для руководителя – учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Земетчинского района, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам образовательной организации определяются образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.4. Размер оклада (ставки) за ставку работников образовательной организации рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию (приложение № 4), специфики работы в образовательных организациях.

2.5. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 (приложение № 1).

2.6. Оклад (ставка) педагогического работника $O_{\phi}^{n.p}$, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для педагогических работников образовательных организаций (кроме профессиональных образовательных организаций (за исключением образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования педагогической направленности) по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{n.p} = \frac{O_{\phi}^{n.p} \cdot \Phi_n}{H_{\text{чс}}} + 100, \text{ где}$$

$O_{\phi}^{n.p}$ – оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_o^{n.p}$ – оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфику работы в образовательной организации;

Φ_n – фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$H_{чс}$ – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

100 – включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

2.8. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется отдельно по полугодиям.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в образовательной организации.

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

2.10. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Порядок и условия почасовой оплаты труда приведен в приложении № 7. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

2.11. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

2.12. Заработная плата руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается исходя из средней заработной платы работников данной образовательной организации за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется трудовым договором.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных организаций.

Отнесение образовательной организации к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного учредителем.

В случае реорганизации образовательной организации, открытия новых образовательных организаций повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей образовательных организаций устанавливается учредителем в соответствии с группой по оплате труда образовательной организации.

В трудовом договоре должны быть предусмотрены конкретные показатели и критерии оценки деятельности руководителя, размеры и условия назначения ему стимулирующих выплат, способствующих повышению эффективности работы руководителя и обеспечению реализации целей и задач деятельности образовательной организации в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя.

2.13. Оклад других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) (руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется с учетом выплат за квалификационную категорию, специфику работы в образовательной организации.

2.14. Заработная плата работников АУП (руководителей образовательной организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется по следующей формуле:

$$З_{Рук(АУП)} = O_0^{Рук(АУП)} + Д^{Рук(АУП)} + С^{Рук(АУП)}, \text{ где}$$

$З_{Рук(АУП)}$ – месячная заработная плата руководителей и других работников из числа АУП;

$O_0^{Рук(АУП)}$ – оклад руководителей и других работников из числа АУП;

$Д^{Рук(АУП)}$ – доплаты (в том числе компенсационные выплаты) руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами,

соглашениями, локальными нормативными актами, для руководителя устанавливаются учредителем);

$C^{P_{\text{ук}}(A_{\text{УП}})}$ – стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников, для руководителя устанавливаются учредителем).

Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности образовательной организации.

Премирование руководителей образовательных организаций осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей образовательных организаций, утвержденным учредителем.

2.15. Заключение трудовых договоров с руководителями образовательных организаций на основе типовой формы должно осуществляться при обязательном наличии пункта об обязанности руководителя образовательной организации обеспечивать достижение установленных образовательной организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации со средней заработной платой в Пензенской области, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора.

Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.16. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в образовательной организации.

Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих даны в приложении № 2.

2.17. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{УВП}} = O_{\text{о}}^{\text{УВП}} + B^{\text{УВП}} + C^{\text{УВП}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{УВП}}$ – месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O_{\text{о}}^{\text{УВП}}$ – оклад работника из числа УВП и ОП;

$B^{\text{УВП}}$ – компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

C^{VII} – стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников).

2.18. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры, здравоохранения, в образовательных организациях осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей или общепрофессиональным условиям.

Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.19. Оклад рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается с учетом квалификационного разряда, а также выплат за специфику работы в образовательной организации, важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры окладов прочих работников (рабочих) образовательной организации из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих даны в приложении № 3.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя образовательной организации работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.20. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.21. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{раб} = O_{\partial}^{раб} + B^{раб} + C^{раб}, \text{ где}$$

$Z_{раб}$ – месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$O_{\partial}^{раб}$ – оклад работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$B^{раб}$ – выплаты компенсационного характера работнику из числа прочих работников УВП и ОП;

$C^{раб}$ – стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников).

Порядок расчета компенсационных выплат

2.22. Размер выплат компенсационного характера определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством (приложение № 5).

В каждой образовательной организации разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 № 11081).

Руководителем образовательной организации принимаются меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих выплат принимается образовательной организацией в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.23. 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 доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Порядок расчета доплат работникам, в том числе педагогическим, за дополнительные виды и объемы работы

2.24. Размер доплат работникам образовательной организации за дополнительные виды и объемы работы определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В образовательной организации разрабатывается и утверждается локальными нормативными актами, коллективным договором перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы по всем категориям работников, в том числе педагогическим работникам. (приложение № 5)

2.25. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы в пределах фонда оплаты труда верхним пределом не ограничивается.

Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

2.26. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.27. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении нормированных заданий лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Порядок расчета стимулирующих выплат

2.28. Единовременные стимулирующие выплаты:

- надбавка за напряженность и интенсивность выполняемой работы,
- надбавка за срочность и особую важность выполняемой работы,
- надбавка за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям,
- поощрительные выплаты к профессиональным праздникам;

- поощрительные выплаты к юбилею учреждения;
- поощрительные выплаты по итогам финансового, учебного года;
- за эффективность работы профсоюзного комитета учреждения;
- поощрительные выплаты к праздникам «День защитников Отечества», Международному женскому дню «8-ое Марта», Новому году;
- иные премии.

2.29. Единовременные выплаты устанавливаются работникам любой категории. Решение об единовременных выплатах и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательной организации.

2.30. Премирование заведующей производится на основании приказа управления образования из общего фонда учреждения.

2.31. ***Выплаты по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников.***

2.32. Выплаты устанавливаются на основании проведенных результатов мониторинга профессиональной деятельности сотрудника образовательной организации по итогам отчетного периода.

2.33. Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников служит **оценочный лист**.

2.34. **Оценочный лист** - способ фиксации, накопления и оценки результатов деятельности педагогических работников, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития, объективной оценки его компетентности. Оценочный лист педагогических работников - индивидуальные сведения, где зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

2.35. Оценочный лист в электронном виде или на бумажных носителях заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утверждаемых настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.36. Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогического работника на основе его оценочного листа приказом руководителя создается комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ, состоящий из представителей администрации учреждения, профсоюзного комитета, педагогических и других работников.

2.37. Результаты работы комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ оформляются протоколами. Протоколы хранятся администрацией организации. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.

2.38. Работники передают в комиссию по распределению стимулирующей части ФОТ оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности и качества их деятельности.

2.39. Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ проводит на основе представленных оценочных листов оценку результативности и качества деятельности педагогических работников за отчётный период в соответствии с критериями, представленными в приложении № 8.

2.40. Результаты комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ оформляются в баллах за каждый показатель результативности педагогического сотрудника за отчётный период.

2.41. На основании «бального списка», комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ выносит решение об определении «стоимости» 1 балла, для чего сумму средств стимулирующей части за отчетный период нужно разделить на общее количество баллов, которое набрали работники. Затем утверждает расчет персональной надбавки работника, путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

2.42. Стимулирующие выплаты максимальными размерами не ограничивается.

2.43. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении (в рублях), так и в процентном отношении к должностному окладу.

2.44. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя, на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ (протокол).

2.45. Стимулирующие выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ в процентном отношении к должностному окладу устанавливаются приказом руководителя завхозу, уборщику служебных помещений:

- за осуществление качественного контроля за работой обслуживающего персонала, за соблюдение санитарного состояния МДОУ и прилегающей территории –

80 %;

- за выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.) – 50 %;

- за укрепление и сохранение материально-технической базы – 30 %;

- за немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ – 20 %.

Другие вопросы оплаты труда

2.46. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- при праздновании юбилея (женщины – 50, 55 лет, мужчины – 50, 60 лет);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательной организации.

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательной организации

3.1. Фонд оплаты труда муниципальной образовательной организации формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников), в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Пензенской области и бюджета муниципального образования «Земетчинский район»

3.2. В образовательной организации, перешедшей на нормативное финансирование в расчете на одного обучающегося (воспитанника), фонд оплаты труда определяется исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам (порядкам расчета) и утвержденного муниципального задания.

3.3. В образовательных организациях, не перешедших на нормативное подушевое финансирование, планирование фонда оплаты труда осуществляется на основе действующих типовых штатных расписаний по типам и видам образовательных организаций.

3.4. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год за счет средств бюджета Пензенской области, бюджета муниципального образования «Земетчинский район», бюджета образовательных организаций, полученных от приносящей доход деятельности поступающих в установленном порядке образовательной организации, средств образовательной организации, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

При расчете нормативных затрат на оказание муниципальных услуг за счет средств бюджета муниципального образования «Земетчинский район» в части расходов на оплату труда учитывается повышающий коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину дополнительной оплаты труда работников (за работу, не входящую в их должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательным процессом, напряженность и условия труда) в размере 1,33 (25 % от базового фонда оплаты труда). Эти расходы осуществляются за счет базовой части фонда оплаты труда.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда должен

составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет средств бюджета муниципального образования «Земетчинский район».

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Пензенской области на увеличение нормативных затрат на оказание государственных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 и от 28.12.2012 № 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания государственных услуг (выполнения работ).

3.5. Образовательная организация самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом образовательной организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

Государственные органы – главные распорядители средств бюджета Пензенской области, в ведении которых находятся образовательные организации, вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных образовательных организаций, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

При этом образовательная организация принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации – не более 40 процентов.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, образовательная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых образовательным организациям государственных услуг.

3.6. Фонд оплаты труда включает базовую часть (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

$$\Phi_{от} = \Phi_{б}^{ом} + \Phi_{стим}^{ом}, \text{ где}$$

$\Phi_{от}$ – фонд оплаты труда образовательной организации;

$\Phi_{б}^{ом}$ – базовая часть $\Phi_{от}$;

$\Phi_{стим}^{ом}$ – фонд стимулирования труда (стимулирующая часть $\Phi_{от}$).

3.7. Руководителями образовательных организаций обеспечивается проведение

мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

«Приложение 1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МДОУ – детский сад № 5 р.п. Земетчинс

Оклады (ставки)

**по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических
работников МДОУ – детский сад № 5 р.п. Земетчино**

(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп
должностей работников образования» от 5.05.2008 года № 216н), (рублей)

| Квалификационный уровень | Наименование должностей по квалификационным уровням | Рекомендуемый размер оклада (ставки) педагогических работников (рублей) |
|---------------------------------------|--|--|
| 1 квалификационный уровень | | |
| | музыкальный руководитель | 7384 |
| 3 квалификационный уровень | | |
| | воспитатель | 7753 |
| 4 квалификационный уровень | старший воспитатель | 7935 |

Примечание:

- повышающий коэффициент по должности работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР рекомендуется установить учреждениям образования самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;

- рекомендуемый повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование -1,036.

- оклады педагогическим работникам по соответствующим квалификационным уровням, имеющим среднее общее образование, рекомендуется устанавливать на 10% ниже.

«Приложение 2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МДОУ – детский сад № 5 р.п. Заметчино»

Оклады (ставки)

**по профессиональной квалификационной группе должностей
учебно-вспомогательного персонала МДОУ – детский сад № 5 р.п. Заметчино**
(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации «Об утверждении профессиональных
квалификационных групп должностей работников образования»
от 5.05.2008 года № 216н), (рублей)

| Квалификационный уровень | Наименование должностей по квалификационным уровням | Размер оклада педагогических работников (рублей) |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала <i>первого</i> уровня | | |
| | Помощник воспитателя | 4816 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала <i>второго</i> уровня | | |
| | Заведующий хозяйством | 3723 |

«Приложение 3
к Положению о системе
оплаты труда работников
МДОУ – детский сад № 5 р.п.
Земетчино»

Оклады

прочих работников МДОУ – детский сад № 5 р.п. Земетчино

**из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным
квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих (в соответствии с
приказом Министерства здравоохранения**

и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н

**«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий
рабочих» (в редакции приказа**

Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 № 417н), (рублей)

| Квалификационный уровень | Наименование должностей по квалификационным уровням | Рекомендуемый размер оклада (рублей) |
|--|---|--------------------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые профессии рабочих первого уровня" | | |
| 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: | |
| | | |
| | Кастелянша | 3574 |
| | Сторож | 3495 |
| | Уборщик служебных помещений | 3495 |
| | Кухонный работник | 3574 |

| | | |
|--|--|------|
| | Рабочий по комплексному обслуживанию зданий сооружений (без квалификационного разряда) | 3495 |
| | Рабочий по стирке и ремонту спец. одежды | 3574 |
| | Повар | 3647 |
| | оператор | 3647 |
| | дворник | 3495 |

Приложение 4
к Положению о системе
оплаты труда работников
МДОУ – детский сад № 5 р.п.
Земетчино»

**Перечень
повышающих коэффициентов к окладам работников МДОУ – детский сад № 5 р.п.
Земетчино по профессиональным квалификационным группам**

1. Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений

| Стаж педагогической работы | Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников |
|----------------------------|---|
| от 2 до 5 лет | 0,035 |
| от 5 до 10 лет | 0,07 |
| от 10 до 20 лет | 0,107 |
| свыше 20 лет | 0,15 |

2. Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории

| Квалификационная категория | Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной группе должностей педагогических работников |
|----------------------------|---|
| Первая | 0,25 |
| Вторая | 0,15 |
| Высшая | 0,5 |

3. Повышающий коэффициент, устанавливаемый молодым специалистам муниципальных бюджетных образовательных организаций по профессиональной

**квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемый для
осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам
учреждений образования**

| Категория работников | Коэффициент, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждений образования |
|---|--|
| Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников | 0,35 |

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в учреждениях образования в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

Приложение 5
к Положению о системе
оплаты труда работников
МДОУ – детский сад № 5 р.г
Земетчино»

П Е Р Е Ч Е Н Ь

**выплат за работу в особых условиях работникам
образовательных организаций Пензенской области**

| Виды работ | Коэффициент за работу в особых условиях |
|--|--|
| 1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда | |
| с тяжелыми и вредными условиями труда - помощникам воспитателей -повару -кухонному работнику -рабочему по стирке и ремонту спецодежды -уборщику служебных помещений | до 0,12 |
| 2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных | |
| за работу в ночное время -сторожу -оператору | не менее 0,35 |
| за работу в выходные и праздничные дни -сторожу -оператору | в соответствии со ст. 153 ТК РФ |

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

**Доплаты за дополнительные виды и объемы работы
педагогическим работникам**

| | | |
|---------|------------|-----------------------|
| доплата | Повышающий | Понижающие показатели |
|---------|------------|-----------------------|

| | коэффициент | |
|--|--|--|
| Увеличение объема работы: Выполнение обязанности заведующей филиалом детского сада | 120% от базового оклада воспитателя | За отсутствие документации по контролю – доплата не производится |
| За делопроизводство | 20% от базового оклада | |
| Работа с сайтом учреждения | 14% от базового оклада | |
| Работа по формам министерских отчетов (КПМО, Электронный детский сад и др. | 14% от базового оклада | |
| Контроль за правильной организацией питания детей и ведение всей необходимой документации по питанию | 80% от 0,5 ставки базового оклада ст.воспитателя | |

Приложение 6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МДОУ – детский сад № 5 р.п.
Земетчино»

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
(ФОТ) МДОУ – детский сад № 5 р.п. Земетчино.**

**1. Критерии для расчета выплат стимулирующей части
ФОТ педагогических работников (воспитателей, музыкальных
руководителей и т.д.)**

| № п/п | Критерии | Баллы |
|----------|---|--------------------------------------|
| 1 | Посещаемость детей в группе не ниже: 70-79% 80-89% 90 - 100% | 1балл 3 балла 5 баллов |
| 2 | Своевременное и качественное проведение мониторинга качества знаний воспитанников | 5 баллов |
| 3 | Особый подход в создании предметно-развивающей безопасной среды, в группах, музыкальном и спортивном залах, игровых площадках и территории ДОУ в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными интересами детей и различными видами деятельности. Изготовление пособий. | 3 балла |
| 4 | Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, праздниках и др. (выступления, организация выставок, открытые занятия, мастер-классы и др.). | 4 балла |

| | | |
|----|--|-------------------------------|
| 5 | Сложность контингента воспитанников (дети с особыми возможностями здоровья (в том числе инвалиды) и др.) | по 1 баллу за каждого ребенка |
| 6 | Участие воспитанников в смотрах, конкурсах, соревнованиях - на уровне образовательной организации - на уровне района | 3 балла 5 баллов |
| 7 | Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей) воспитанников учреждения, сотрудников. | 3 балла |
| 8 | Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников, для обеспечения полноценного развития ребенка, отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны родителей (законных представителей). | 3 балла |
| 9 | Активное вовлечение родителей в жизнь детского сада. | 3 балла |
| 10 | Отсутствие задолженности по родительской плате за детский сад. | 3 балла |
| 11 | Участие в работе комиссий, клубов, руководство методическими объединениями и т.п. | 5 баллов |
| 12 | Участие педагогов в проведении открытых мероприятий - на уровне образовательной организации - на уровне района | 3 балла 5 баллов |
| 13 | Использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательно - образовательном процессе | 4 балла |
| 14 | Участие в инновационной деятельности, применение проектных методик и технологий в образовательном процессе. | 4 балла |
| 15 | Нетрадиционное проведение мероприятий в детском саду. | 5 баллов |
| 16 | Оценка заболеваемости воспитанников: - до 10 % - 11 – 20 % - выше 20 % | 5 баллов 3 балла 1 балл |
| 17 | Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий | 2 балла |

| | | |
|----|--|---------------------------------|
| 18 | Своевременное и качественное оформление документации: - в соответствии с требованиями в полном объеме - наличие небольших недочетов в оформлении - наличие повторных замечаний в оформлении | 3 балла 2 балла 1 балл |
| 19 | Работа с сайтом организации, своевременное размещение материала. | 3 балла |
| 20 | Работа в модуле «Электронный детский сад», в электронной базе КПОМО и др. | 5 баллов |
| 21 | Участие в профессиональном конкурсе «Воспитатель – года»: - на уровне района - на уровне области | 5 баллов 10 баллов |
| 22 | Работа без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы | 5 баллов (по итогам года) |
| 23 | Травматизм воспитанников во время образовательного процесса | Минус 5 баллов за каждый случай |
| 24 | Конфликтная ситуация | Минус 5 баллов за каждый случай |

**2. Критерии для расчета стимулирующей части ФОТ
помощнику воспитателя**

| № п/п | Критерии | Баллы |
|----------|--|---------------------------------|
| 1. | Посещаемость детей в группе не ниже: 70-79% 80-89% 90 -100% | 1 балла 3 баллов 5 баллов |

| | | |
|----|---|---------------------------|
| 2. | Участие в общих мероприятиях учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов, субботниках и т.д.) | 3 балла |
| 3. | Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | 2 балла |
| 4. | Оказание помощи воспитателю при организации учебно-воспитательного процесса. | 3 балла |
| 5. | Работа без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы | 5 баллов (по итогам года) |
| 6. | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в групповой и образцовое содержание оборудования. | 3 балла |
| 7. | Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам. | 3 балла |

3. Критерии для расчета стимулирующей части ФОТ завхозу

| № п/п | Критерии | Баллы |
|-------|---|----------|
| 1. | Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий | 3 балла |
| 2. | Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании детского сада | 3 балла |
| 3. | Отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб | 5 баллов |
| 4. | Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря | 3 балла |
| 5. | Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д. | 5 баллов |
| 6. | Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями | 3 балла |
| 7. | Эффективное использование компьютерных технологий | 3 балла |

| | | |
|-----|---|---------------------------|
| | при ведении материального учета | |
| 8. | Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей | 2 балла |
| 9. | Отсутствие аварийных ситуаций за данный период | 3 балла |
| 10. | Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями | 4 балла |
| 11. | Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности. | 2 балла |
| 12. | Посещение мероприятий в рамках учреждения, районных мероприятий | 2 балла |
| 13 | Работа без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы | 5 баллов (по итогам года) |
| 14 | Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам | 3 балла |

**4. Критерии для расчета стимулирующей части ФОТ
кастеляние, рабочему по стирке и ремонту спецодежды.**

| № п/п | Критерии | Баллы |
|------------------|---|---------------------------|
| 1. | Работа без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы | 5 баллов (по итогам года) |
| 2. | Увеличенный объем стирки | 3 балла |
| 3. | Активное участие в общих мероприятиях образовательной организации (подготовка и участие в праздниках, конкурсах, субботниках и т.д.). | 3 балла |
| 4 | Образцовое соблюдение санитарных норм и правил, правил ОТ и ТБ. | 3 балла |
| 5 | Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников. | 5 баллов |

**5. Критерии для расчета стимулирующей части ФОТ
повару, кухонному рабочему.**

| № п/п | Критерии | Баллы |
|------------------|---|---------------------------|
| 1. | Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм питания. | 5 баллов |
| 2 | Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. | 3 балла |
| 3 | Работа без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы | 5 баллов (по итогам года) |
| 4 | Активное участие в общих мероприятиях образовательной организации (подготовка и участие в праздниках, конкурсах, субботниках и т.д.). | 3 балла |
| 5 | Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам | 3 балла |

**6. Критерии для расчета стимулирующей части ФОТ
работному по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,
дворнику, уборщику служебных помещений, сторожу и оператору**

| № | Критерии | Баллы |
|----------|---|---------------------------|
| 1. | Качественное проведение генеральных уборок | 3 балла |
| 2. | Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций | 5 баллов |
| 3. | Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей | 3 балла |
| 4. | Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями | 3 балла |
| 5 | Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам. | 3 балла |
| 6 | Работа без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы | 5 баллов (по итогам года) |

Приложение 6

к Положению о системе
оплаты труда работников

МДОУ – детский сад № 5 р.п.
Земетчино»

Нормы часов

за ставку заработной платы педагогических работников, условия

установления (изменения) объема учебной нагрузки учителей и преподавателей,
продолжительность рабочего времени

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и настоящим Положением.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1. Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, образовательных учреждений дополнительного образования детей и домов ребенка;

педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду;

методистам, старшим методистам образовательных учреждений;

руководителям физического воспитания образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования;

инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;

30 часов в неделю - старшим воспитателям образовательных учреждений, (кроме дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей).

2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

учителям 1 - 11 (12) классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);

преподавателям специальных дисциплин 1 - 11 (12) классов музыкальных, художественных общеобразовательных учреждений;

преподавателям 3-5 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 5-7 классов школ искусств с 7-летним сроком обучения (детских музыкальных, художественных, хореографических и других школ), 1-4 классов детских художественных школ и школ общего художественного образования с 4-летним сроком обучения;

педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;

учителям иностранного языка дошкольных образовательных учреждений;

логопедам учреждений здравоохранения и социального обслуживания;

24 часа в неделю - преподавателям 1-2 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 1 - 4 классов детских музыкальных, художественных, хореографических школ и школ искусств с 7-летним сроком обучения;

3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам, логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

30 часов в неделю:

инструкторам по физической культуре;

воспитателям в школах-интернатах, детских домах, группах продленного дня, интернатах при общеобразовательных учреждениях (пришкольных интернатах), специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением, дошкольных образовательных учреждениях (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией, учреждениях здравоохранения и социального обслуживания;

36 часов в неделю - воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях, дошкольных группах общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, в образовательных учреждениях дополнительного образования детей, в общежитиях образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования, иных учреждениях и организациях.

Примечания.

1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

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

4. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям 1 - 4 классов сельских общеобразовательных учреждений с родным (нерусским) языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;

учителям русского языка сельских начальных общеобразовательных школ с родным (нерусским) языком обучения;

учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений, учителям иностранного языка общеобразовательных учреждений, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

5. Учителям, а также преподавателям образовательных учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей таких образовательных учреждений, которым установлена норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы 720 часов в год), у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на

начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

6. Преподавателям образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Пронумеровано и
прошнуровано

18 (восемнадцать)

Листов



Заведующая МДОУ

д/с № 5

Л.А. Сучилина