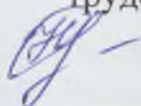


Согласовано  
Председатель собрания  
трудоого коллектива  
Н.В Овечкина



Утверждаю  
Заведующий МДОАУ  
детский сад с.Возжаевки  
М.Гусакова



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**О СИСТЕМЕ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО АВТОНОМНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ**

**ДЕТСКИЙ САД с.ВОЗЖАЕВКИ**

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального  
дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад  
с. Возжаевки

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципально-го дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад с. Возжаевки, подведомственного МКУ Отдел образования администрации Белогорского района, положение распространяет своё действие на автономные учреждения и включает в себя:

рекомендуемое определение стоимости педагогической услуги;

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;

иные выплаты.

1.2. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Амурской области, Белогорского района, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением.

1.3. Заработная плата работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудо-вые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

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

1.7. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.8 Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры выплат стимулирующего и ком-

пенсационного характера.

1.9 Штатное расписание учреждения утверждается локальным нормативным актом после согласования с отделом образования Белогорского района и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение 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.

1.10 Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований областного и районного бюджетов, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением услуг.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в пределах средств, предусмотренных законом области об областном бюджете и районным бюджетом на очередной финансовый год.

1.11 В отношении каждого работника уточняются и конкретизируются его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

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

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

2.1.1 Условия оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных, автономных, учреждениях Белогорского района;

перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях Белогорского района;

настоящего положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

2.1.2 Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного и районного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.1.3 Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждения, устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом дифференциации в зависимости от сложности и объема выполняемой работы, а также на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, положению. В оклады (должностные оклады) по основной должности педагогических работников учреждения включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам составляет 100 рублей.

2.1.4 Квалификационная категория учитывается при работе работников по той должности, по которой им присвоена квалификационная категория, и действует в течение 5 лет.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации, присвоенная ранее квалификационная категория, утрачивается с момента истечения ее срока.

Изменение оклада при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

2.1.5 К минимальному размеру оклада (ставке) по соответствующей ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетные звания Российской Федерации, награды и знаки отличия в сфере образования и науки согласно положению;

Повышающий, коэффициент к окладу за ученую степень, почетные звания Российской Федерации, награды и знаки отличия в сфере образования и науки применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

При присуждении ученой степени кандидата наук или ученой степени

доктора наук производится изменение ставки заработной платы работников образовательных учреждений со дня вынесения решения о выдаче диплома или со дня присуждения ученой степени доктора наук соответственно.

2.1.6 Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

2.1.7 Повышающие коэффициенты включают в себя оценку сложности выполняемых функций, уровень профессиональной подготовки, сложность, важность, степень самостоятельности и ответственности выполняемых функций.

2.1.8 Финансирование окладов (ставок) осуществляется за счет средств областного и районного бюджета и иных не запрещенных актами законодательства Российской Федерации источников.

2.1.9 Повышающие коэффициенты к окладам (ставкам), за исключением повышающего коэффициента за работу в образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности и повышающего коэффициента к окладу по учреждению) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.1.10 Применение повышающего коэффициента за работу в образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности, образует новый оклад.

2.1.11 Применение других повышающих коэффициентов к окладу (ставке) носит стимулирующий характер, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.1.12 Размер повышающего коэффициента к окладу руководителям и специалистам в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности – 0,25.

2.1.13 Повышающий коэффициент к окладу (ставке) по учреждению устанавливается работникам учреждения и связан со спецификой деятельности отдельных учреждений:

образовательные учреждения, имеющие специальные (коррекционные) отделения, группы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или группы для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении - педагогическим работникам, работающим в указанных отделениях, классах группах - 0,2;

включения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья - педагогическим работникам - 0,2;

за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых - педагогическим работникам - 0,2;

В случаях, когда работникам предусмотрен повышающий коэффициент к окладу (ставке) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого коэффициента, исчисляется из ставки (оклада) без учета коэффициента

по другим основаниям.

Повышающий коэффициент к окладу (ставке) по учреждению педагогическим работникам учреждений устанавливается с учетом его фактической педагогической нагрузки.

2.1.14 Повышающие коэффициенты к окладу (ставке) не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

## **2.2. Условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала**

2.2.1 Оплата труда педагогических работников образовательного учреждения, применяющего НСОТ, производится на основе стоимости образовательной услуги на одного обучающегося (далее – стоимость педагогической услуги).

2.2.2 Стоимость педагогической услуги определяется путем умножения общей части фонда оплаты труда, отведенной на оплату часов аудиторной занятости работников без учета районного коэффициента – 30 процентов и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами РФ и Амурской области, но с учетом коэффициента повышения ставок и окладов специалистам, работающим в сельской местности на количество дней в учебном году и деления полученного результата на произведение годового количества часов по базисному учебному плану, количества учащихся по каждому классу, количества дней в календарном году согласно Положения.

2.2.3 Рассчитанная в соответствии с пунктом 2.2.2 настоящего Положения стоимость педагогической услуги используется для определения окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс согласно Положения.

2.2.4 Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются в следующих размерах:

- 1,05 – для педагогических работников, имеющих соответствие занимаемой должности;

- 1,1 - для педагогических работников, имеющих *первую* квалификационную категорию;

- 1,5 - для педагогических работников, имеющих *высшую* квалификационную категорию;

2.2.5 Повышающий коэффициент за наличие высшего педагогического образования – 1,05.

2.2.6 Оплата труда педагогических работников образовательного учреждения, применяющего штатно-окладную систему оплаты труда, производится на основе оклада (ставки).

2.2.7 Размер оплаты педагогической работы определяется путем деления месячного оклада (ставки) заработной платы педагогического работника, на норму часов педагогической работы.

Норма часов педагогической работы за оклад (ставку) (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.2.8 Размеры окладов (ставок) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала муниципальных образовательных организаций начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, дошкольного образования, среднего профессионального образования по программам подготовки квалификационных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, дополнительного образования детей устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и Приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 года № 761 н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»».

2.2.9 Аудиторная занятость педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, включает проведение учебных часов в учебном году по учебному плану учреждения.

методическая работа;

иные формы работы с воспитанниками и (или) их родителями (законными представителями).

2.2.10 Размеры выплат за неаудиторную занятость рекомендуется устанавливать как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере и устанавливаются Положением об оплате труда в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2.2.11 Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленной федеральным базисным учебным планом.

Реализация федерального базисного плана обязательна для всех учреждений.

2.2.12 В норму рабочего времени педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, применяемую учреждением при исчислении заработной платы, входит аудиторная и неаудиторная занятость.

### **2.3 Порядок и условия почасовой оплаты труда**

2.3.1 Почасовая оплата труда воспитателей, и других работников образовательного учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другими причинами воспитателей и других работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

## **2.4 Оплата труда работникам общепрофессиональных должностей, служащих и профессий рабочих**

2.4.1 Заработная плата работника учреждения состоит из оклада, установленного по соответствующей ПКГ, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4.2 Размеры окладов отражены в приложении № 1 к настоящему Положению, компенсационных и стимулирующих выплат работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

При формировании перечня выплат стимулирующего характера для работников учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей (критериев) для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся (разделы 2.5 и 2.6 настоящего Положения).

## **2.5 Порядок и условия выплат компенсационного характера**

2.5.1 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2.5.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области, нормативными правовыми актами Белогорского района.

2.5.3 Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, - по результа-



там аттестации рабочих мест из расчета не более 12% оклада (должностного оклада).

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):

а) работникам за работу в ночное время - из расчета не менее 20% часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в период с 22 часов до 6 часов утра;

б) работникам за работу в выходные и нерабочие праздничные дни: не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

в) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

г) сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - в двойном размере.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения к заработной плате работников районного коэффициента - 30% и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

При отсутствии в образовательном учреждении штатных единиц делопроизводителя, осуществляется выплата за выполнение обязанностей делопроизводителя, в процентном отношении от ставки делопроизводителя - до 50%.

2.5.4. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

## **2.6 Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

### **2.6.1 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего ха-**

рактера работникам учреждения устанавливаются положением об оплате труда, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2.6.2 В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях (бюджетных, автономных, казенных) Белогорского района устанавливаются следующие выплаты:

- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.6.3 Выплаты за выслугу лет педагогическим работникам устанавливаются за стаж педагогической работы в следующих размерах:

- до 5 лет – до 5%;
- от 5 до 10 лет – до 10%;
- свыше 10 лет – до 15%.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) без учета повышающих коэффициентов.

2.6.4 Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением по согласованию с МКУ Отдел образования МО Белогорского района, к которым могут быть отнесены выплаты за:

- высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- работу в условиях эксперимента;
- обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- использование здоровьесберегающих технологий;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;
- высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;
- применение в практической работе новых технологий.

2.6.5 Стимулирующая надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам на определенный срок при:

соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг; положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны получателей государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, месяцев, год.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемых министерством образования и науки области.

2.6.6 Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

заместителей директора филиалов, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в учреждении - по представлению руководителей.

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

2.6.7 При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

2.6.8 Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать

в процентном отношении к окладам (ставкам).

2.6.9 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов.

2.6.10 При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с установленной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим работникам, так и в абсолютном размере.

2.6.11 Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

### **III. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения.**

3.1 Заработная плата руководителя муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающих коэффициентов.

В должностные оклады руководителя, являющихся педагогическими работниками, имеющим учебную нагрузку, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями составляет 100 рублей

3.2 Оклад (должностной оклад) руководителя образовательного учреждения соответствует группам по оплате труда. Группы по оплате труда 1,2,3,4 устанавливается один раз в год по состоянию на 1 сентября каждого года. Отнесение к группе по оплате труда руководитель образовательного учреждения осуществляется в зависимости от объемных показателей дея-

тельности учреждения в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению, отнесение к группе по оплате труда руководителей дошкольных учреждений осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению, отнесение к группе по оплате труда руководителя учреждения дополнительного образования осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения в соответствии с приложением №8.

Должностные оклады руководителя учреждения общего образования, определяются в соответствии с группами по оплате труда, согласно приложению № 5. Другие условия оплаты труда, указанных работников, устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами учреждений.

Должностные оклады руководителя учреждения дошкольного образования, учреждений дополнительного образования определяются в соответствии с приложением №1.

3.3 Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения ежегодно устанавливаются учредителем (отраслевым органом) в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются от размера должностного оклада.

Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям учреждений исходя из следующих критериев:

за выполнение количественных показателей государственного задания;

за выполнение качественных показателей государственного задания;

за привлечение внебюджетных средств;

надбавка за наличие почетного звания (при наличии).

3.4 Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера осуществляются в порядке и на условиях, установленных учредителем (отраслевым органом), в зависимости от фактического выполнения показателей эффективности деятельности учреждения.

3.5 Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимается отраслевым органом.

Результаты деятельности учреждения рассматриваются отраслевым органом по окончании отчетного периода.

3.6 Объем централизованного фонда на выплаты стимулирующего характера руководителя и заместителей не должен превышать 5 процентов фонда оплаты труда учреждения, из них 60 процентов централизованного фонда направляются на выплаты стимулирующего характера руководителя, 40 процентов централизованного фонда направляются на выплаты стимулирующего характера заместителям, руководителям структурных подразделений.

3.7 Неиспользованные в текущем финансовом году средства централизованного фонда руководителя направляются на выплаты стимулирующе-

го характера работникам данного учреждения

3.8 В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю учреждения создается комиссия по распределению централизованного фонда стимулирования руководителя учреждения (далее - комиссия), состав и полномочия которой определяются МКУ Отделом образования Белогорского района. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по МКУ Отделу образования Белогорского района.

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании локальных актов главного распорядителя бюджетных средств и в пределах фонда оплаты труда утвержденного на текущий финансовый год.

#### **IV. Формирование фонда оплаты труда**

4.1. Фонд оплаты труда педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда руководителей образовательного учреждения формируется согласно Закона Амурской области от 11.10.2013 № 255-ОЗ «О дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем и дополнительном образовании в Амурской области», а также Постановления Правительства Амурской области от 31.12.2013 года «Об утверждении нормативов финансирования, коэффициентов, используемых при расчете межбюджетных трансфертов на 2014 год и плановый период 2015 и 2016 годов».

4.2 Фонд оплаты труда образовательного учреждения (ФОТоу) включает в себя: базовую часть (ФОТб); стимулирующую часть (ФОТст), которая распределяется ежемесячно в полном объеме; централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителя и его заместителей (ЦФ).

4.3 Фонд оплаты труда образовательного учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} + \text{ЦФ}$$

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения и распределяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТп} + \text{ФОТмоп}, \text{ где}$$

ФОТауп - фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;  
ФОТп - фонд оплаты труда педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - фонд оплаты труда обслуживающего персонала.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} - \text{ФОТб}$$

Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала (ФОТстпед) образовательного учреждения определяется по формуле:  $\text{ФОТстпед} = \text{ФОТоу} - \text{ФОТб} - \text{ЦФ}$

## **V. Другие вопросы оплаты труда**

5.1 Месячная заработная плата воспитателей определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов в неделю.

5.2 Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

5.3. Тарификационный список воспитателей, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, стоимости педагогической услуги, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении.

5.4 Объем учебной нагрузки, установленный работникам, осуществляющим учебный процесс при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества учащихся и часов по учебным планам и программам.

5.5 Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем учреждения, составляет не более 9 часов в неделю и определяется отделом образования района, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем учреждения.

5.6. Преподавательская работа руководителя учреждения по совместительству в другом учреждении, а также иная работа по совместительству (кроме руководящей работы) разрешается только с разрешения отдела образования района.

## **VI. Порядок определения педагогического стажа работы**

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

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

боте.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

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

6.3 В стаж педагогической работы засчитываются:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования в следующем порядке:

1) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в абзаце втором подпункта 1 настоящего пункта;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений);

на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда;

в должности директора (заведующего, профтехобразования);

комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высше-



го и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию;

3) в стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных подпунктами 1 и 2 настоящего пункта, засчитываются время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении:

4) воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях;

5) время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования;

6) стаж работы в определенных должностях и учреждениях исчисляется методистам учебно-методических, методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), учителям-логопедам, учителям-дефектологам психолого-медико-педагогических консультаций (комиссий).

В стаж работы в должности методистов (старших методистов) методических, образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов при установлении оплаты труда включается время работы в указанных должностях, а также в должностях руководителей методических учреждений, учреждений повышения квалификации и их структурных подразделений. Кроме того, при переводе в указанные учреждения на должности методистов учителей, воспитателей и других работников образовательных учреждений, имеющих 1 или высшую квалификационную категорию, в их стаж включается время работы в должностях, соответствующих профилю работы методиста;

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

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

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

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные пе-

риоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

6.4. 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 образовательного учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

## VII. Заключительные положения

7.1 Штатное расписание учреждения утверждается руководителем по согласованию с начальником отдела образования на 01 января, 1 сентября.

7.2 Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Наименования указанных должностей должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Численный состав работников образовательного учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных министерством образования и науки области.

7.3 В штатных расписаниях учреждений образования, предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем учреждениям образования в соответствии с уставом учреждения.

7.4 Руководитель образовательного учреждения:  
проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности);

ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений.

7.5 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).

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

7.7 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 образовательного учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательного учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку.

**Минимальные размеры окладов (ставок) работников  
муниципального дошкольного образовательного автономного  
учреждения детский сад с.Возжаевки**

Педагогический персонал	Базовый оклад по постановлению	25%	100 рублей книгоиздательство	Итого ставка
Заведующий	10 400	2 600	100	13 100
Зам.зав. по ВМР	9 360,00	2340,00	100	11790,00
Воспитатели в/к	6 279,00	1469,75	100	7948,75
Без категорий	3451-5410	4313,75-6255	4413,75-6355	4413,75-6862,50
Соответствие зан должности	5410,00	6762,50	6862,50	6862,50
1 категория	5848,00	7310,00	7410,00	7410,00
Высшая категория	6279,00	7848,75	7948,75	7948,75
Музыкальный руководитель	5848,00	1462,00	100	7410,00
Без категории	3451-5004	4313,75-6255	4413,75-6355	4413,75-6355
2 категория	5004,00	6255,00	6355,00	6355,00
1 категория	5410,00	6765,50	6862,50	6862,50
Высшая категория	5848,00	7310,00	7410,00	7410,00
Педагог-психолог в/к	6279,00	1569,75	100	7948,75
Инструктор по физ.культуре -	5848,00	1462,00	100	7410,00
Помощник воспитателя				2334,00
Повар				2601,00
Кухонный рабочий				2372,00

**Повышающий коэффициент за ученую степень, почетные звания  
Российской Федерации, награды и знаки отличия  
в сфере образования и науки**

Наименование показателя	Размер повышающего коэффициента
Почетные звания «Заслуженный работник народного образования».	0,3
Награды и знаки отличия в сфере образования и науки	0,2

### Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении

Стоимость педагогической услуги (руб./) рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТбк} \times 34}{(a1 \cdot v1 + a2 \cdot v2 + a3 \cdot v3 + a4 \cdot v4 + a5 \cdot v5 + a6 \cdot v6 + a7 \cdot v7 + a8 \cdot v8 + a9 \cdot v9 + a10 \cdot v10 + a11 \cdot v11) \cdot 52}$$

где:

Стп - стоимость педагогической услуги (руб.);

36 - количество недель в учебном году;

40 - количество недель в календарном году;

ФОТбк - общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (ФОТо), без учета районного коэффициента, надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока, но с учетом коэффициента на повышение ставок и окладов специалистам, работающим в сельской местности;

4.3. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

а) выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, доплаты за классное руководство, заведование кабинетами, мастерскими, доплаты за проверку тетрадей, индивидуальное обучение на дому.

б) повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога.

**Размеры должностных окладов руководителей общеобразовательных учреждений**

Должностные оклады руководителей общеобразовательных учреждений устанавливаются в соответствии с группами по оплате труда:

Группы по оплате труда	Должностной оклад, руб.
1 группа	
2 группа	13100
3 группа	
4 группа	

**Объемные показатели деятельности дошкольных образовательных учреждений для отнесения к группе по оплате труда руководителей дошкольных образовательных учреждений**

К объемным показателям деятельности дошкольных образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства дошкольного образовательного учреждения: численность работников учреждения, их квалификация, количество воспитанников, количество групп, и организация дополнительных образовательных услуг.

Объем деятельности каждого дошкольного образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
Количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении	За каждого обучающегося	0,5
Количество работников в дошкольном образовательном учреждении	За каждого работника. Дополнительно за каждого работника, имеющего:	1
	- высшую квалификационную категорию	1
	- первую квалификационную категорию	0,5
Количество групп	За единицу	10
Организация дополнительных образовательных услуг	За единицу	3

Дошкольные образовательные учреждения относятся к 1-ой, 2-ой, 3-ей, 4-ой группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии с данной таблицей:

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
Свыше 200 баллов	120-200 баллов	50-120 баллов	Ниже 50 баллов



№ [unclear]  
[unclear]

[unclear]

Прошито и пронумеровано  
24 (двадцать четыре) лист 2

Заведующий МДОАУ  
детский сад с. Возжаевки  
М.А. Гусакова

« 07 » 04 » 2011 г.

