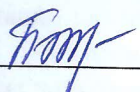
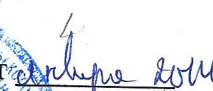


Согласовано
Председатель ПК ГКДОУ
«Детский сад № 15 «Ласточка»

 З.А. Бокова

Утверждено
Приказ № 20 от 
Заведующая ГКДОУ
«Детский сад № 15 «Ласточка»
О.А. Наумова



**Положение
об оплате труда работников государственного казенного
дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад компенсирующего вида № 15 «Ласточка»**

Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 15 «Ласточка» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года №128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548 – рп «Обутверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013 – 2018 годы» И едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решениями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012 года, протокол 11.

1. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением, заработную плату работников государственного казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 15 «Ласточка» (далее ГКДОУ «Детский сад № 15 «Ласточка») следует определять исходя из:

- должностных окладов, ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2. Профессиональные квалификационные группы должностей служащих, должностные оклады, (оклады) и ставки заработной платы работников учреждений образования устанавливаются согласно разделу 1 настоящего Положения.

3. Размеры должностных окладов, (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением по оплате труда работников образовательного учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

4. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждений согласно разделу 2 настоящего Положения.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 3 настоящего Положения.

7. Порядок установления должностных окладов, (окладов), ставок заработной платы работникам приведен в разделе 4 настоящего Положения.

8. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждениях образования приведены в разделе 5 настоящего Положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждений образования в разделе 6 настоящего Положения.

10. Ежемесячная доплата за почетное звание, ведомственное почетное звание (нагрудный знак), установленная педагогическим работникам учитывается при начислении заработной платы за педагогическую нагрузку.

11. Экономия фонда оплаты труда учреждения может использоваться на премиальные выплаты по итогам работы

12. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителя руководителя ГКДОУ «Детский сад № 15 «Ласточка» производится при наличии у них не ниже 1 квалификационной категории.

Раздел 1.

Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников учреждения

1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников учреждения

Должностные оклады главных бухгалтеров, заместителей руководителя по финансово-экономическим вопросам устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Главный бухгалтер, дошкольных образовательных учреждений	16142	15113	14173	13321

1.1.2. Профессиональная квалификационная группа

«Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	3885

1.1.3 Профессиональная квалификационная группа

«Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре	5697
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	6564
3.	4 квалификационный уровень	учитель-дефектолог; учитель-логопед, старший воспитатель	7265

1.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей	Коэффициент повышения окладов за квалификационный уровень	Должностной оклад с учетом коэффициента повышения, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень			
Делопроизводитель,	3651	1,0	3651
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
Заведующие: хозяйством			
	4964	1,02	5063
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень			
Без категории: экономист, бухгалтер, программист,	5649	1,0	5649
2 квалификационный уровень			
2 категория: экономист, бухгалтер, программист,	5649	1,03	5818
3 квалификационный уровень			
1 категория: экономист, бухгалтер, программист,	5649	1,05	5931
4 квалификационный уровень			
Ведущие: экономист, бухгалтер, программист.	5649	1,1	6214

1.2.1. Порядок и условия труда медицинских работников.

Должностные оклады медицинских работников, включенных в штатное расписание образовательного учреждения

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и

фармацевтический персонал»			
№ п/п	квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад рублей
1.	5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	5196

Надбавка за квалификационную категорию – устанавливается специалистам учреждения с высшим и средним медицинским и фармацевтическим, а также с высшим немедицинским образованием с целью стимулирования работников повышать свою профессиональную квалификацию и компетентность. Стимулирующая надбавка устанавливается в следующих размерах к должностным окладам:

15% - при наличии высшей квалификационной категории;

10% - при наличии первой квалификационной категории;

5% - при наличии второй квалификационной категории;

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

1.3.1 Минимальные размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Сторож, дворник	3594 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Кастелянша, машинист по стирке белья, подсобный рабочий	3766 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих повар	3936 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4964 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5022 рублей

Раздел 2.

Выплаты компенсационного характера

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

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных учреждений с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам государственных образовательных учреждений в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются выплаты в размере:

До 12 процентов ставки (оклада), за тяжелые и вредные условия труда;

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

2.2. Выплаты за работу в особых условиях труда и условиях, отклоняющихся от нормальных.<*> :

№ П/П	НАИМЕНОВАНИЕ РАБОТ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За работу в специальном (коррекционном) образовательном учреждении для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья: главному бухгалтеру, воспитателю, ст.воспитателю, музыкальному руководителю, учителю – дефектологу, учителю – логопеду, педагогу – психологу, старшей медсестре.	20
	Заведующей хозяйством, бухгалтеру, повару, помощникам воспитателей, машинисту по стирке белья, дворнику.	15

Примечания к таблице:

<*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В каждом учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы).

В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по 2 и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

2.3. Выплаты работникам, занятым на работах с отклонением от нормальных условий труда:

2.3.1. Оплата труда работников (сторожей) за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится выплата компенсационного характера в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

2.3.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх

должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.3.3. Оплата за сверхурочную работу

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

2.3.4. Работникам учреждений образования, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

Установление выплат производится за:

совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в локальном нормативном акте учреждения.

2.4. Выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей

№ П/П	ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ	Размер выплат в процентах к должностному окладу или ставке заработной платы
1	2	3
1.	Помощникам воспитателей учреждения за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков	до 30

Раздел 3.

Выплаты стимулирующего характера

3.1.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляются с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности своего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательными учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору)

3.1.2. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;

выплаты за качество выполняемых работ:

- за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;
- за начисление квалификационной категории;
- за начисление квалификационной категории педагогическим работникам

устанавливается выплата стимулирующего характера:

- ❖ за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности – до 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- ❖ за наличие I квалификационной категории до – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- ❖ за наличие высшей квалификационной категории – до 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

премиальные выплаты по итогам работы:

- премия ко дню финансиста;
- премия ко дню дошкольного работника;
- премия к новому году;
- премия к 23 февраля;
- премия к 8 марта;
- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- материальная помощь.

единовременное вознаграждение устанавливается приказом заведующего по ДОУ, выплачиваются сверх МРОТ. Размеры вознаграждения утверждаются профсоюзным комитетом. Единовременное вознаграждение выдается при наличии экономии фонда оплаты труда ДОУ: к праздникам: «День учителя», Новый год, 8 Марта, «День бухгалтера»;

- денежные выплаты воспитателям учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения;

- педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий;

- работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.)

3.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера):

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

3.1.4 Размеры стимулирующих выплат устанавливаются как в процентах так в абсолютных размерах.

3.1.5 Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательных учреждений края планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставки) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

№ П/П	ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ	Размер выплат в процентах к должностному окладу или ставке заработной платы
1	2	3
1.	Педагогическим работникам за ведомственное почетное звание (нагрудный знак)	до 15
2.	Председателю ПК	5%

3.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

3.3.1. На основании перечня критериев и показателей качества предоставляемых услуг производятся настоящие выплаты.

3.4. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, положением о порядке распределения стимулирующей части оплаты труда работников ДОУ,

соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с настоящим Положением.

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5 Выплаты могут быть:

3.5.1. За сложность и напряженность труда, высокие результаты труда до 100%

- за самостоятельное заключение договоров на коммунальное, бытовое обслуживание, различных услуг и работ;

- за работу с Управлением федерального казначейства по автоматизированной системе «Удаленное рабочее место»;

- за своевременную подготовку и сдачу отчетной документации по системе электронной почтой;

- за самостоятельную работу с Финансовым управлением г.Изобильного и края.

- за решение финансовых, организационных и юридических вопросов в режиме удаленности от Учредителя;
- за самостоятельное заключение договоров и контрактов на поставку продуктов питания, работ и услуг.
- за подготовку документов и проведение котировок на продукты питания, работ и услуг.
- за подготовку и предоставление пенсионных дел и документации в ПФ, оформление документов работников ДООУ на пенсию;

Раздел 4.

Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам образовательного учреждения.

4.1. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209, Положением о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденным приказом Министерства образования Ставропольского края от 24.декабря 2009 года № 843-пр .

4.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы 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).

4.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

4.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

4.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

4.6. Изменение размеров должностных окладов ставок заработной платы производится при:

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

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

Присуждение ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.7. Руководители дошкольных образовательных учреждений проверяют документы об образовании и устанавливают работникам ставки заработной платы (должностные оклады); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательных учреждений несут их руководители.

Раздел 5.

Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в дошкольном образовательном учреждении

5.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников ГКДОУ «Детский сад № 15 «Ласточка» устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами учреждения.

5.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

за 20 часов педагогической работы в неделю – учителям – дефектологам; учителям – логопедам;

за 24 часа педагогической работы в неделю – музыкальным руководителям;

за 36 часов педагогической работы в неделю – старшим воспитателям и воспитателям специальных (коррекционных) образовательных учреждений (групп) для обучающихся, воспитанников имеющим ограниченные возможности здоровья;

за 30 часов в неделю инструктору по физической культуре

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов

(СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифноквалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе и личными планами педагогического работника.

5.3. За часы педагогической работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

5.4. Продолжительность рабочего времени воспитателей -25 часов в неделю, специалистов (дефектологии, логопедии) – 20 часов в неделю, педагога-психолога – 36 часов работы в неделю.

5.5. Должностной оклад старшей медицинской сестры выплачивается за 39 часов работы в неделю.

5.6. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 7.5 составляет 40 часов в неделю.

5.7. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.8. Для руководящих работников (заведующий, гл. бухгалтер, заведующий хозяйством) в учреждении устанавливается ненормированная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников не более 36 часов в неделю

Раздел 6.

Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения.

6.1. Месячная заработная плата педагогических работников учреждения определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогов за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя.