

Согласовано

Председатель СТК

Т.С. Авдеева

Принято на общем собрании

трудового коллектива

протокол № 1

« 12 » 01 2015 г.



2015 г.

01.15 ~ 16

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МБДОУ г. Владимира
« Детский сад №30 »**

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Владимира « Детский сад № 30 » (далее - Положение) распространяется на работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Владимира « Детский сад № 30 » (далее – МБДОУ № 30).

1.2. Система оплаты труда (далее - СОТ) работников МБДОУ № 30 устанавливается в целях повышения:

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

1.3. СОТ работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области и города Владимира.

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

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

1.6. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для профессиональной квалификационной группы должностей:

1.6.1. Учебно-вспомогательного персонала второго уровня (младший воспитатель), оплата труда которого производится за счет средств:

- бюджета города - 2682 рубля;

1.6.2. Педагогических работников, оплата труда которых производится за счет средств:

- бюджета города - 4064 рубля;

- субвенций из областного бюджета на выполнение переданных государственных полномочий - 5080 рублей.

1.6.3. Профессиональной квалификационной группы "Общепромышленные должности служащих первого уровня" (делопроизводитель) - 2436 рублей.

1.6.4. Профессиональной квалификационной группы "Общепромышленные должности служащих второго уровня" (повар 10 разряда, заведующий складом, начальник хозяйственного отдела) - 2551 рубль.

1.6.5. Профессиональной квалификационной группы "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" (специалист) - 3148 рублей.

1.6.6. Профессиональной квалификационной группы "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" (сторож, дворник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений) - 2248 рублей.

1.6.7. Профессиональной квалификационной группы "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" (рабочий 4 разряда, повар 5 разряда, повар 6 разряда) - 2551 рубль.

1.7. Должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждения (за исключением заведующего учреждением) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

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

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

1.8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно Методике расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений (приложение 1 к Положению).

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

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

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

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

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

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

1.10. Минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда работников МБДОУ № 30 и устанавливается ФЗ РФ « О МРОТ ».

1.11. Руководитель учреждения обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогических и других работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу, тарификационные списки.

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

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

2.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается педагогическим работникам образовательного учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда:

Должность	Норма часов за ставку
1	2
Старшие воспитатели дошкольных образовательных учреждений	36 часов в неделю
Педагоги-психологи, социальные педагоги	36 часов в неделю
Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы)	

Педагоги дополнительного образования	18 часов в неделю
Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы	
Учителя-дефектологи и учителя-логопеды	20 часов в неделю
Музыкальные руководители и концертмейстеры	24 часа в неделю
Воспитатели образовательных учреждений, работающие непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии	25 часов в неделю
Инструкторы по физической культуре	30 часов в неделю
Воспитатели дошкольных образовательных учреждений	36 часов в неделю

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

Ставки заработной платы работников, перечисленных в п. 2.1, устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах.

2.3. Продолжительность рабочего времени других работников - 40 часов в неделю.

2.4. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников", вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

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

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

2.5. Объем педагогической нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Право распределять педагогическую нагрузку предоставлено руководителю учреждения с учетом мнения представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем педагогической нагрузки, установленный педагогическим работникам при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества групп.

Педагогическая нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических и других работников образовательного учреждения.

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

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

3.2. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

3.3. При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема педагогической нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

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

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

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

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

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

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

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

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

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

5. Выплаты компенсационного характера.

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

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

5.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

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

5.4. За работу с неблагоприятными условиями труда:

5.4.1. Предусматриваются доплаты в размере до 12% ставки (оклада) в соответствии с Перечнем (приложение 2 к Положению). Конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением на основании экспертных карт, составленных при проведении специальной оценки условий труда на рабочем месте, в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

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

5.5.1. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

5.5.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

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

5.5.3. 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.

5.5.4. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.5.5. Оплата труда 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 тарифным ставкам, - не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

- работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5.6. 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 законодательством Российской Федерации о труде.

6. Выплаты стимулирующего характера.

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующие выплаты за работу по основному месту работы на постоянной основе.

Перечень категорий работников, которым устанавливается данная стимулирующая выплата, а также размер таких выплат определяется постановлением главы города.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

- не менее 20 процентов фонда оплаты труда учреждения, установленного для руководителя, специалистов и работников рабочих профессий;
- не менее 30 процентов фонда оплаты труда учреждения, установленного для педагогических работников.

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

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

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

а) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР.

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

Иные виды выплат за качество выполняемых работ устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.6. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах средств, направляемых на оплату труда. Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании приказов учредителя в пределах средств, направляемых на оплату труда.

7. Оплата труда руководителя учреждения.

На руководителя учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат стимулирующего и компенсационного характера, установленные постановлением главы города Владимира от 01.09.2008 N 3230 « О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования ».

Конкретный размер выплат устанавливается учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в пределах средств фонда оплаты труда.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть установлен в кратности:

а) в дошкольных образовательных учреждениях:

- с количеством групп до 5 включительно - от 1 до 3,0;

Кратность устанавливается ежегодно приказом учредителя образовательного учреждения.

8. Иные выплаты.

Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения, утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

Руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления по приказу учредителя в соответствии с локальным актом, утвержденным работодателем.

9. Порядок определения уровня образования.

9.1. Уровень образования педагогических работников учреждения 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).

9.2. Требования к уровню образования, определенные в разделе "Требования к квалификации по разрядам оплаты" тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

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

9.3. Педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам,

получившим диплом установленного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома установленного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома установленного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование не дает.

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

9.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педучилищ (колледжей) и музыкальных училищ (колледжей), работающим в образовательном учреждении, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

9.5. Учителю-логопеду, работающему в образовательном учреждении должностной оклад, ставку заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливается:

- при получении диплома установленного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: логопедия, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;
- окончившим спец. факультеты по указанной выше специальности и получившим диплом установленного образца о высшем профессиональном образовании.

9.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

10. Порядок определения стажа педагогической работы.

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

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

10.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. N 781, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона от 17.12.2001 N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации";

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, в соответствии со Списком работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. N 781, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона от 17.12.2001 N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации".

МЕТОДИКА РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Схема расчета должностного оклада руководителя учреждения.

1.1. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет не более 2 размеров указанной средней заработной платы.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки и выплаты стимулирующего характера работников учреждения.

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

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

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

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

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

1.4. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 10 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

Работник (за исключением педагогических работников), работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

1.5. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного

рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

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

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

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

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

1.6. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

1.7. Методика планирования годового фонда оплаты труда руководителя, а также остального персонала утверждается приказом учредителя.

2. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (раздел 6 настоящей Методики).

2.1. Учебно-вспомогательный персонал:

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

2.2. Специалисты и служащие:

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1-й квалификационный уровень	1,0	делопроизводитель
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих		

второго уровня"		
2-й квалификационный уровень	1,11	заведующий складом
3-й квалификационный уровень	1,79	шеф-повар (повар 10 разряда), начальник хозяйственного отдела

4. Схема расчета должностных окладов

(ставок заработной платы) педагогических работников

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (раздел 6 настоящей Методики)

Таблица 1

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	1,07
	Среднее специальное образование	1,0
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,2
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория:	
	вторая категория	1,51
	первая категория	1,80
	высшая категория	2,16

Таблица 2

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

5. Схема расчета должностных окладов работников рабочих профессий

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (раздел 6 настоящей Методики).

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1-й квалификационный уровень	1,0 - 1 квалификационный разряд; 1,04 - 2 квалификационный разряд; 1,09 - 3 квалификационный разряд; 1,116 - 4 квалификационный разряд	сторож, дворник, машинист по стирке белья, подсобный рабочий
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1-й квалификационный уровень	1,0 - 4 квалификационный разряд; 1,11 - 5 квалификационный разряд	рабочий 4 разряда, повар 5 разряда
2-й квалификационный уровень	1,23 - 6 квалификационный разряд;	повар 6 разряда

6. Повышающий коэффициент специфики

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

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые применяется коэффициент	Размеры коэффициентов
1	2
1. За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные коррекционные группы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	
- работникам, непосредственно занятым в таких классах, группах;	1,2
2. Педагогическим работникам за организацию воспитательно-образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп муниципальных образовательных учреждений	1,3
3. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет):	
- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,8
- с высшим образованием	1,7
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,7

- со средним профессиональным образованием	1,6
4. Заведующим производством (шеф-поварам), поварам за работу в образовательной организации	3
5. Младшим воспитателям в образовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования, за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	3

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

7. Повышающий коэффициент масштаба деятельности

В зависимости от осуществления координирующих, информационно-организационных, программно-методических и других функций поддержки развития учреждений системы образования к фонду оплаты труда муниципального учреждения отрасли образования может устанавливаться коэффициент масштаба деятельности. Конкретный размер коэффициента масштаба деятельности, порядок и условия его определения устанавливаются приказом управления образования. Указанные средства доводятся до учреждения одновременно с показателями результативности, связанными с осуществлением учреждением указанных функций, и направляются на стимулирующие выплаты работникам учреждения.

ПЕРЕЧЕНЬ

РАБОТ С НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

(виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов):

1. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
2. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
3. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
4. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.
5. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
6. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
7. Работа за дисплеями ЭВМ.
8. Уборка помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
9. Работы по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
10. Все виды работ, выполняемые в учреждениях при переводе их на особо санитарно - эпидемиологический режим работы.
11. Работы на высоте 1,5 метра и более относительно поверхности земли (пола).