

Принято
С учетом мнения профсоюзного
комитета
протокол № 7
от «03» октября 2022

Утверждено приказом
и.о. заведующего МБДОУ №9
от 03.10.2022 № 123

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по
художественно-эстетическому направлению развития детей детского сада №9
«Солнышко»

г. Гороховец
2022

1. Общие положения.

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением губернатора Владимирской области от 08.08.2008 года № 562 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования», от 06.09.2022 № 615 «О внесении изменений в постановления губернатора Владимирской области от 08.08.2008 года № 562 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования», постановлением администрации района от 08.09.2022 №1256 « О повышении с 1 октября 2022 года оплаты труда работников муниципальных учреждений, обеспечиваемой за счёт средств районного бюджета», приказом администрации Гороховецкого района от 10.11.2011года №839 «О внесении изменений в постановление главы района от 16.09.2008 №1066 «Об оплате труда муниципальных образовательных учреждений района», постановлением администрации Гороховецкого района от от 27.09.2022 №1351«О внесении изменений в постановление главы Гороховецкого района от 28.11.2017 №1693 «Об утверждении Положения «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования»

1.1. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей детского сада №9 «Солнышко» (далее - Положение) распространяется на всех работников МБДОУ №9 (далее - учреждение).

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

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

1.3.СОТ работников учреждения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области, нормативными правовыми актами Гороховецкого района.

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 - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим 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 первого уровня - 3481 рубля;

1.6.2. учебно-вспомогательного персонала второго уровня - 4043 рублей;

1.6.3. педагогических работников – 7724рублей

1.6.4. руководителей структурных подразделений - 10149 рублей.

Базовые оклады профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей специалистов и служащих, базовые ставки заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих установлены постановлением главы Гороховецкого района от 31.12.2008 № 1572 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.7. Должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждения (за исключением директора, заместителя директора) 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 МБДОУ №9.

1.9. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников МБДОУ №9 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 наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из областного, районного бюджетов.

1.11. Руководитель учреждения обязан:

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

- ежегодно составлять и утверждать на работников, тарификационные списки⁴

- в случаях, предусмотренных п.1.9., вносить соответствующие изменения в тарификационные списки;

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

2. Особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников учреждения .

2.1. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы,

При установлении нагрузки на новый учебный год педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность в группах. Объем нагрузки, установленный педагогу в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объем нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется учредителем учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), руководителем учреждения при

участии профсоюзного органа. Педагогическая работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении руководителем учреждения, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если педагоги, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на педагогов учреждения, для которых данное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка педагогам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Учебная нагрузка педагогического работника учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников учреждения.

3.1. Воспитатели, педагоги.

3.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников равна сумме размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогических работников за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.
- педагогических работников, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

3.1.2. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

3.1.3. При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

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

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

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

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

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического 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 педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях, путём внесения изменений в тарификацию.

4.2. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного

учреждения, может привлекать для проведения образовательного процесса с воспитанниками высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

5. Выплаты компенсационного характера.

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

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

5.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя и отменяются в случае прекращения оснований для их установления, с даты, определяемой в приказе руководителя учреждения, но не ранее дня издания приказа.

5.2.2. Основанием для установления выплат компенсационного характера в связи с вредными и (или) опасными условиями труда является заключение комиссии создаваемой руководителем и профсоюзным комитетом и оформляется приказом по учреждению и протоколом заседания профкома, на основании проведенной СОУТ.

5.2.3. Выплаты компенсационного характера (вредность, ночные, праздничные, совмещение, замещение, расширение зон обслуживания и др.) начисляются сверх МРОТ.

5.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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. 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):

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

5.4.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

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

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

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Заместителю заведующего по АХР начисление и выплата заработной платы производится из расчёта 70% от оклада заведующего МБДОУ.

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 правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения, 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, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере 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 правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного 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. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей), а также работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Выплаты стимулирующего характера.

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их

осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников правилами внутреннего трудового распорядка работников МБДОУ, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах ФОТ, приказом заведующего учреждением по согласованию с комиссией по премированию в пределах выделенных ассигнований.

Выплаты стимулирующего характера, могут быть установлены на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ, как основному работнику, так и работающим по совместительству.

Цель:

- упорядочение стимулирующих выплат, учитывающих качество оказания образовательных услуг в учреждении,
- усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса,
- развитие творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач,
- успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей и зависит от качественных показателей деятельности, направленных на конечный результат.

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные премии.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей детского сада №9 «Солнышко». 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, заместителя руководителя, специалистов и служащих, работников рабочих профессий;
- не менее 30 процентов фонда оплаты труда учреждения, установленного для педагогических работников.

6.4. Управление образования администрации Гороховецкого района может устанавливать руководителям муниципальных учреждений отрасли образования Гороховецкого района выплаты стимулирующего характера. В этих целях управление образования администрации Гороховецкого района (далее – управление образования) вправе направлять до 2,5 % ассигнований, выделяемых из областного или местного бюджета на оплату труда работников и персонала

подведомственных им учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям указанных учреждений.

Данные бюджетные ассигнования распределяются управлением образования между подведомственными ему учреждениями и используются до конца финансового года.

6.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом.
- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом.

Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения профсоюзного органа работников.

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

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

б) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Отличник просвещения», «Отличник физической культуры», «Почетный работник образования», «Почетный работник просвещения РФ» – 10%;

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

6.7. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя:

- выплату поварам муниципальных учреждений отрасли образования при наличии стажа работы по специальности:

от 5 до 10 лет - 20%%

от 10 до 20 лет - 30%

от 20 до 25 лет - 35%

свыше 25 лет - 40%.

6.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка работников МБДОУ, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения профсоюзного органа работников.

6.9 Работникам учреждения может выплачиваться единовременная премия:

- в связи с награждением ведомственными и государственными наградами по решению вышестоящих органов;
- в связи с государственными и профессиональными праздниками по решению вышестоящих органов;
- за особые достижения в учебно-воспитательном процессе по решению вышестоящих органов;
- в связи с юбилейной датой (50,60 лет) в размере 5000 рублей;
- при увольнении в связи с выходом на пенсию в размере 5000 рублей.

7. Оплата труда руководителя учреждения

7.1. На руководителя учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается в пределах средств, предусмотренных п.6.4. настоящего Положения с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в пределах средств, предусмотренных пунктом 6.3. настоящего Положения.

7.2. На заместителя руководителя учреждения распространяется система оплаты труда из расчёта 70% оклада заведующего учреждением, а так же размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

7.3. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом главой администрации Гороховецкого района на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

7.4. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) не должен превышать:

- в дошкольных образовательных учреждениях – 3.

8. Иные выплаты

8.1. Работникам учреждения может оказываться материальная помощь в следующих случаях:

- в случае смерти работника, которая выплачивается одному из родственников по заявлению названного лица и предъявлении копии свидетельства о смерти - в размере 5000рублей;
- в случае смерти близких родственников работника (муж, жена, родители, дети) по заявлению и при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим – в размере 5000 рублей;
- в связи со свадьбой работника по заявлению и при предъявлении копии свидетельства о браке – в размере 5000 рублей;
- при рождении ребенка у работника по заявлению и при предъявлении копии свидетельства о рождении – в размере 10000 рублей
- в связи с чрезвычайными ситуациями (пожар, наводнение и т.д.) – в размере 5000 рублей.

8.2. Материальной помощи выплачивается на основании приказа заведующего МБДОУ и письменного заявления работника учреждения.

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

9. Порядок определения уровня образования

9.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

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, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

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

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

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

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

9.4. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педучилищ (колледжей) и музыкальных училищ (колледжей), работающих в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

9.5. 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 должностей и учреждений, 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 19 пункта 1 статьи 30 Федерального Закона от 28.12.2013 №400-ФЗ «О страховых пенсиях», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781, в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 16.07.2014 № 665.

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью 7
листов Сессия
Зав. МБДОУ № 9
Корзунова О. В. Корзунова