

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ШУГУРОВСКИЙ ДЕТСКИЙ САД – СОЛНЫШКО» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЛЕНИНОГОРСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

ПРИНЯТО

На общем собрании работников МБДОУ
«Шугуровский детский сад - Солнышко» МО «ЛМР» РТ
Протокол № ____ от « ____ » _____ 2021 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО

Г.Г.Гиматдинова
Протокол № ____ от « ____ » _____ 2021 года

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ
«Шугуровский детский сад – Солнышко»

Л.Р.Бадьгина
Приказ № ____ от « ____ » _____ 2021 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
МБДОУ «Шугуровский детский сад- Солнышко» муниципального
образования «Лениногорский муниципальный район» Республики Татарстан**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников **МБДОУ «Шугуровский детский сад – Солнышко» МО «ЛМР» РТ** (далее – *Положение*) разработано в соответствии с Постановлением Кабинета министров Республики Татарстан от 31 мая 2018 года №412 и определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

2. Срок данного Положения неограничен. Действует до принятия нового, при котором старое автоматически теряет свою силу и хранению не подлежит. Если в результате изменения действующего законодательства РФ, РТ отдельные статьи настоящего Положения вступят с ним в противоречие, они утрачивают силу, преимущественную силу имеют Положения действующего законодательства РФ, РТ.

3. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

система оплаты труда – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников организаций, включая размеры базовых окладов, базовых ставок заработной платы, должностных окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

базовый оклад – оклад, ставка заработной платы работника организации, установленные ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц за

фактически отработанное время без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

4. Заработная плата (оплата труда работника) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников (далее – работники образования, медицинские работники) дошкольного образовательного учреждения (далее – *дошкольное образовательное учреждение*) определяется исходя из:

должностных окладов;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

5. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы по профилю, с получением образования или восстановлением документов об образовании, с присвоением квалификационной категории, с присвоением почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляются по окончании указанных периодов.

6. Заведующий ДОУ:

проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников;

ежегодно составляют и утверждают на работников дошкольного образовательного учреждения тарификационные списки;

несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников дошкольного образовательного учреждения.

7. Учредитель ДОУ:

ежегодно утверждают должностной оклад заведующему ДОУ на начало учебного года; осуществляют оценку эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных организаций, на основании которой устанавливают им стимулирующие выплаты.

II. Определение базовых окладов работников в дошкольном образовательном учреждении

1. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования в дошкольном образовательном учреждении устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей		
		основное общее образование, среднее общее образование	среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих,	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию,

			служащих, среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	квалификации «бакалавр», «магистр» или «дипломированный специалист»
--	--	--	--	---

1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
Первый квалификационный уровень				
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
Первый квалификационный уровень	Младший воспитатель	9 550	10 015	-
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников				
Первый квалификационный уровень				
Второй квалификационный уровень				
Третий квалификационный уровень	Воспитатель	-	11 693	14 232
Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
Первый квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного	-	-	14 301

1	2	3	4	5
	образования детей; организацией, реализующей государственные полномочия по методическому и информационно-технологическому обеспечению образовательной деятельности (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню)			
Второй квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к третьему квалификационному уровню)	-	-	14 364

III. Норма часов и нормативное количество услуг за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников в дошкольном образовательном учреждении

1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

2. Норма часов преподавательской (педагогической) работы за ставку заработной платы устанавливается заведующему дошкольным образовательным учреждением с первой – второй группами в **объеме трех часов в день**.

3. Нормативное количество услуг за один час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемых работниками образования, составляет:

3.1. Воспитателю, музыкальному руководителю, младшим воспитателям, помощникам воспитателей, работающим в группах с воспитанниками дошкольного возраста:

в группах для детей:

от двух месяцев до одного года – 10 человек;

от одного года до трех лет – 15 человек;

от трех до семи лет – 20 человек;

в разновозрастных группах:

при наличии в группе детей двух возрастов (от двух месяцев до трех лет) – 8 человек;

при наличии в группе детей любых трех возрастов (от трех до семи лет) – 10 человек;

при наличии в группе детей любых двух возрастов (от трех до семи лет) – 15 человек.

IV. Порядок формирования должностных окладов работников

1. Должностной оклад педагогическому работнику, которому установлена норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times \frac{H_f}{H_N} + P,$$

где:

O_d – должностной оклад педагогического работника, которому установлена норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

O_b – размер базового оклада работников дошкольного образовательного учреждения, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

H_f – фактическое количество часов ведения педагогической работы работником образования в дошкольном образовательном учреждении;

H_N – норма часов за базовую ставку заработной платы работников образования в дошкольном образовательном учреждении, установленная разделом III настоящего Положения;

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается педагогическому работнику пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы.

2. Должностной оклад работников образования (за исключением работников образования, оклад которых определен пунктом 1 настоящего Положения), медицинских работников дошкольной образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times S + P,$$

где:

O_d – должностной оклад работников в дошкольном образовательном учреждении;

O_b – размер базового оклада работников дошкольного образовательного учреждения, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

S – фактически отработанное время (ставка);

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается педагогическому работнику пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы.

V. Выплаты стимулирующего характера

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

1.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за специфику образовательной программы;

выплаты за наличие государственных наград;

выплаты за сложность и напряженность работы.

выплаты за стаж работы по профилю;

выплаты за квалификационную категорию;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные и иные поощрительные выплаты.

2. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам профессионально-квалификационных должностных групп педагогических работников и руководителей при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O_d \times D_{kk},$$

где:

B_{kk} – выплата за квалификационную категорию;

O_d – должностной оклад работников образования в дошкольном образовательном учреждении;

D_{kk} – размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице 1.

Таблица 1

Размеры надбавок за квалификационную категорию работникам образования

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
Первый	первая квалификационная категория	25,0
	высшая квалификационная категория	30,0
Второй	первая квалификационная категория	26,0
	высшая квалификационная категория	31,0
Третий	первая квалификационная категория	27,0

	высшая квалификационная категория	32,0
Четвертый	первая квалификационная категория	28,0
	высшая квалификационная категория	33,0
Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
Первый	первая квалификационная категория	28,0
	высшая квалификационная категория	34,0
Второй	первая квалификационная категория	28,0
	высшая квалификационная категория	34,0
Третий	первая квалификационная категория	28,0
	высшая квалификационная категория	34,0

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

3. Выплаты за специфику образовательной программы для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, рассчитываются по формуле:

$$B_{sop} = (O_b \times \frac{H_f \times Y_f}{H_N \times Y_N} + P) \times D_{sop},$$

где:

B_{sop} – выплаты за специфику образовательной программы;

O_b – размер базового оклада работников дошкольного образовательного учреждения, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

H_f – фактическое количество часов ведения педагогической работы дошкольном образовательном учреждении;

Y_f – фактическое количество услуг, оказываемых работниками образования дошкольного образовательного учреждения;

H_N – норма часов за базовую ставку заработной платы работников образования дошкольного образовательного учреждения, установленная разделом III настоящего Положения;

Y_N – нормативное количество услуг, оказываемых педагогическим работником образования дошкольного образовательного учреждения;

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается педагогическому работнику пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы;

D_{sop} – размер надбавки за специфику образовательной программы, который приведен в таблице 2.

3.1. При работе педагогического работника в образовательном учреждении с определенными категориями воспитанников, предусматривающих предоставление выплат за специфику образовательной программы по нескольким основаниям, размер выплат за специфику образовательной программы рассчитывается по каждому основанию.

3.2. Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются надбавки за специфику образовательной программы, утверждается по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников).

Размеры надбавок за специфику образовательной программы

№ п/п	Основание назначения надбавки за специфику образовательной программы	Должности, которым назначаются надбавки за специфику образовательной программы		Размер надбавки, процентов
		наименование профессионально- квалификационной группы	квалификационный уровень	
1.	Обучение детей русскому языку в дошкольных образовательных организациях с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа	должности педагогических работников	третий – четвертый	3,0
2.	Обучение детей родному (татарскому, чувашскому, марийскому и др.) языку в дошкольных образовательных организациях с русским языком обучения	должности педагогических работников	третий – четвертый	3,0
3.	Применение иностранного языка в практической работе в дошкольных образовательных организациях с приоритетным осуществлением одного или нескольких направлений развития воспитанников	должности педагогических работников	третий	3,0

4. Выплаты за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик и Республики Татарстан предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, педагогических работников и руководителей структурных подразделений, и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times D_{pz},$$

где:

B_{pz} – выплата за наличие государственных наград;

O_d – должностной оклад работников образования в дошкольном образовательном учреждении;

D_{pz} – размер надбавки за наличие государственных наград.

Размер надбавки за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.

Размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан (Татарской Автономной Советской Социалистической Республики) составляет 6 процентов.

Размер надбавки за наличие отраслевых наград Российской Федерации, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 4 процента.

Размер надбавки за наличие нагрудного знака Республики Татарстан «За заслуги в образовании» составляет 2 процента. Надбавка за наличие нагрудного знака Республики Татарстан «За заслуги в образовании» устанавливается на основании приказа министра образования и науки Республики Татарстан (министра образования Республики Татарстан).

Перечень государственных и ведомственных наград, за наличие которых работникам образования предоставляются соответствующие выплаты, приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

4.1. Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения государственной награды. Работникам образования, имеющим две и более государственные награды, выплата за наличие государственных наград устанавливается по одной из них по выбору работника образования.

5. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times D_s,$$

где:

B_s – выплата за стаж работы по профилю;

O_d – должностной оклад работников образования в дошкольном образовательном учреждении;

D_s – размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице 3.

Таблица 3

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
	первый – второй	от 4 до 10 лет	1,0

Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня		от 10 до 15 лет	2,0
		свыше 15 лет	3,0
Должности педагогических работников	первый – четвертый	от 2 до 6 лет	2,0
		от 6 до 10 лет	3,0
		от 10 до 15 лет	3,5
		свыше 15 лет	4,0
Должности руководителей структурных подразделений	первый – третий	от 2 до 6 лет	2,0
		от 6 до 10 лет	3,0
		от 10 до 15 лет	3,5
		свыше 15 лет	4,0

5.1. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

5.2. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных организациях.

5.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

5.4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольного образовательного учреждения, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

5.5. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

5.6. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

5.7. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

6. Выплаты за сложность и напряженность работы предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений в дошкольном образовательном учреждении за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) и рассчитываются по формуле:

$$B_{sr} = O_b \times D_{sr} \times \frac{H_f \times Y_f}{H_N \times Y_N},$$

где:

B_{sr} – выплаты за сложность и напряженность работы;

O_b – размер базового оклада работников дошкольного образовательного учреждения, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

D_{sr} – размер надбавки за сложность и напряженность устанавливаются в размере 28 процентов;

H_f – фактическое количество часов ведения педагогической работы дошкольном образовательном учреждении;

Y_f – фактическое количество услуг, оказываемых работниками образования дошкольного образовательного учреждения;

H_N – норма часов за базовую ставку заработной платы работников образования дошкольного образовательного учреждения, установленная разделом II настоящего Положения;

Y_N – нормативное количество услуг, оказываемых педагогическим работником дошкольного образовательного учреждения.

7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных организаций по основному месту работы и основной должности по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников организаций.

7.1. Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения утверждаются заведующим по согласованию с профсоюзным органом. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников организаций и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением.

7.2. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами организации и коллективными договорами.

7.3. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_{kj} = \frac{FOT_k}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (I_{ij} \times K_i)} \times \sum_{i=1}^n (I_{ij} \times K_i),$$

где:

B_{kj} – выплата за качество выполняемых работ j-му работнику;

FOT_k – фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ.

I_{ij} – отнормированный i-й критерий оценки эффективности деятельности по j-му работнику;

K_i – весовой коэффициент i-го критерия оценки эффективности деятельности;

n – количество критериев оценки эффективности деятельности;

m – численность работников дошкольного образовательного учреждения.

7.4. Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различной размерности. Нормирование заключается в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), одно из которых соответствует нулевому значению отнормированного критерия, другое – единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности отнормированный критерий эффективности деятельности принимает значения от нуля до единицы. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения значение отнормированного критерия принимается равным нулю, при выше наилучшего – единице.

7.5. Зависимость значения отнормированного критерия эффективности деятельности от значения критерия эффективности деятельности может быть прямой (положительная динамика определяется увеличением значения критерия) и обратной (положительная динамика определяется уменьшением значения критерия).

7.6. Отнормированный критерий при прямой зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{M_i - L_i},$$

где:

I_i – отнормированный i -й критерий оценки эффективности деятельности;

FI_i – фактическое значение критерия эффективности деятельности;

M_i – наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L_i – наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

7.7. Отнормированный критерий эффективности деятельности при обратной зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{L_i - M_i},$$

где:

I_i – отнормированный i -й критерий оценки эффективности деятельности;

FI_i – фактическое значение критерия эффективности деятельности;

M_i – наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L_i – наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

7.8. Весовыми коэффициентами определяется степень приоритетности критерия эффективности деятельности. Наиболее приоритетному критерию присваивается наибольший коэффициент. Относительный весовой коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_i = \frac{VK_i}{\sum_{i=1}^n VK_i},$$

где:

K_i – относительный весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности;

VK_i – весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности.

7.9. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников дошкольного образовательного учреждения приведен в таблице 4.

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников образования

№ п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3
1. Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.		
1.2.	Помощник воспитателя	5
2. Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала второго уровня		

1	2	3
2.1.	Младший воспитатель	35
3. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	Воспитатель	55
3.2.	Педагог-психолог	55
4. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
4.1.	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню)	65
4.2.	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к третьему квалификационному уровню)	70

7.10. Типовые критерии эффективности деятельности работников дошкольного образовательного учреждения и их весовые коэффициенты утверждаются Министерством образования и науки Республики Татарстан.

7.11. В дошкольном образовательном учреждении формируется фонд выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, объем которого рассчитывается по формуле:

$$FOT_k = FOT_{do} \times D_k,$$

где:

FOT_k – фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

FOT_{do} – фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы;

D_k – доля фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

Рекомендуемый размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается в размере 17,5 процента фонда оплаты труда работников

дошкольного образовательного учреждения по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы.

8. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам дошкольного образовательного учреждения по основному месту работы одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективными договорами организации.

8.1. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются локальными актами организации и коллективными договорами.

8.2. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности.

8.3. Премияльные и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться одновременно в целях повышения эффективности деятельности работников государственных организаций Республики Татарстан при выполнении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р, и плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Республике Татарстан, на 2013 – 2018 годы», утвержденного распоряжением Кабинета Министров Республики Татарстан от 21.05.2014 № 939-р.

VI. Выплаты компенсационного характера

1. К выплатам компенсационного характера в дошкольном образовательном учреждении относятся:

выплаты специалистам за работу в сельской местности;

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся), с ограниченными возможностями здоровья;

выплаты компенсационного характера за работу в дошкольном образовательном учреждении для детей с ограниченными возможностями здоровья работникам профессионально-квалификационной групп должностей медицинских и фармацевтических работников в дошкольном образовательном учреждении.

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Выплаты специалистам за работу в сельской местности предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений, и рассчитываются по формуле:

$$B_{sm} = D_{sm} \times S,$$

где:

B_{sm} – выплата специалистам за работу в сельской местности;

D_{sm} – размер выплаты специалистам за работу в сельской местности, принимаемый равным 1 388 рублям;

S – фактически отработанное время (ставка).

4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и 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), рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = O_d \times D_{kh} \times \frac{H_{fk}}{H_N},$$

где:

B_{kh} – выплата компенсационного характера;

O_d – должностной оклад работников дошкольного образовательного учреждения;

D_{kh} – размер надбавки компенсационного характера, определяемый в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

H_{fk} – фактически отработанное время, по которому законодательством предусмотрена выплата компенсационного характера;

H_N – норма часов за базовый оклад (ставку заработной платы) работников дошкольного образовательного учреждения, принимаемая согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются за каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, определенных законами и иными нормативными правовыми актами.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере. Работникам, получающим должностной оклад, работа оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если она производилась в выходной и нерабочий праздничный день в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере 4 процентов должностного оклада.

7. Выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся), с ограниченными возможностями здоровья предоставляются работникам образования в дошкольном образовательном учреждении.

7.1. Выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) с ограниченными возможностями здоровья для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = (O_b \times \frac{H_f \times Y_f}{H_N \times Y_N} + P) \times D_{kh},$$

где:

B_{kh} – выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) с ограниченными возможностями здоровья;

O_b – размер базового оклада работников дошкольного образовательного учреждения, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

H_f – фактическое количество часов ведения педагогической работы дошкольным образовательным учреждением;

Y_f – фактическое количество услуг, оказываемых педагогическим работником дошкольного образовательного учреждения;

H_N – норма часов за базовую ставку заработной платы педагогического работника дошкольного образовательного учреждения, установленная разделом III настоящего Положения;

Y_N – нормативное количество услуг, оказываемых педагогическим работником дошкольного образовательного учреждения;

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается педагогическому работнику пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы;

D_{kh} – размеры выплат компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) с ограниченными возможностями здоровья), которые приведены в таблице 11 настоящего Положения.

7.2. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ с определенными категориями воспитанников (обучающихся) с ограниченными возможностями здоровья), для работников образования (за исключением педагогического работника, выплаты которым определены пунктом 7.1 настоящего Положения), рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = O_d \times D_{kh},$$

где:

B_{kh} – выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) с ограниченными возможностями здоровья;

O_d – должностной оклад работников в дошкольной образовательной организации;

D_{kh} – размеры выплат компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) с ограниченными возможностями здоровья, которые приведены в таблице 11;

7.3. При работе педагогических и учебно-вспомогательных работников в образовательном учреждении с определенными категориями воспитанников предусматривается предоставление выплат компенсационного характера по нескольким основаниям, размер выплат рассчитывается по каждому основанию отдельно.

7.4. Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении и должности устанавливаются надбавки компенсационного характера, утверждается в каждой организации по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников).

VII. Порядок определения заработной платы заведующего дошкольным образовательным учреждением, его заместителя (при наличии), главного бухгалтера

1. Заработная плата заведующего дошкольным образовательным учреждением, его заместителя (при наличии) и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад заведующего дошкольным образовательным учреждением устанавливается учредителем один раз в год на начало учебного года в зависимости от группы по оплате труда и рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times S,$$

где:

O_d – должностной оклад заведующего дошкольным образовательным учреждением;

O_b – размер базового оклада заведующего;

S–фактическое отработанное время (ставка).

Группа по оплате труда заведующего дошкольным образовательным учреждением определяется в зависимости от численности воспитанников.

3. Группа по оплате труда руководителей, размеры базовых окладов руководителей представлены в таблице 5.

4. Учредитель ДООУ может устанавливать заведующему дошкольным образовательным учреждением выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности. Выплаты стимулирующего характера заведующего дошкольным образовательным учреждением может осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Выплаты стимулирующего характера заведующему дошкольным образовательным учреждением представлены в таблице 5.

5. Заведующий дошкольным образовательным учреждением может устанавливать заместителям (при наличии), главному бухгалтеру дошкольного образовательного учреждения выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный размер выплат стимулирующего характера заместителям (при наличии), главного бухгалтера устанавливается на уровне до 70 процентов выплат стимулирующего характера заведующего дошкольным образовательным учреждением.

Таблица 5

Размеры базовых окладов и выплат стимулирующего характера заведующего дошкольного образовательного учреждения

Группа по оплате труда руководителя	Значение объемного показателя (численность воспитанников по состоянию на начало учебного года), человек*	Базовый оклад, рублей	Выплаты стимулирующего характера, рублей
1	2	3	4
1	1 – 20	18 000	2 000
2	21 – 40	20 000	2 000

* Контингент воспитанников дошкольного образовательного учреждения, реализующих адаптированные образовательные программы, учитывается с коэффициентом 3.

6. Типовые критерии эффективности деятельности заведующего дошкольным образовательным учреждением, заместителя (при наличии) и главного бухгалтера дошкольного образовательного учреждения и их весовые коэффициенты утверждаются Министерством образования и науки Республики Татарстан.

7. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности рассчитываются по формуле:

$$B_k = B_c \times K_{VK},$$

где:

B_k – выплата стимулирующего характера;

B_c – размер выплат стимулирующего характера, который приведен в таблице 12 настоящего Положения;

K_{VK} – коэффициент выполнения критериев качества.

8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заведующего дошкольным образовательным учреждением, его заместителя (при наличии), главного бухгалтера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения

1. Формирование фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств дошкольного образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативами, количеством оказываемых услуг, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности дошкольного образовательного учреждения.

