

Согласовано  
Председатель профсоюзного комитета  
В. В. Габдуллина Габдуллина О.В.

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ №177  
А. А. Ляпина Ляпина А.А.

**Положение**  
**об условиях оплаты труда работников МБДОУ**  
**«Детский сад №177 комбинированного вида**  
**Советского района г. Казани**

Принято на общем собрании  
коллектива протокол № 9  
от « 11 » 03 20 19 года

## 1. Общие положения

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №177 комбинированного вида» Советского района г.Казани (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Исполнительного комитета г.Казани от 15.07.2010 № 6416 «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений и многопрофильных учреждений дополнительного образования детей г.Казани» и определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

- система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), 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 (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, технического исполнителя, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
  - оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
  - тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных 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;
  - выплаты социального характера - выплаты работникам, осуществляемые за счет экономии средств фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но несвязанные с осуществлением ими трудовых функций.
- 1.3. Заработная плата (оплата труда) работников МБДОУ «Детский сад №177» (далее – работников организации) определяется исходя из:
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
  - выплат компенсационного характера;
  - выплат стимулирующего характера.

## 2. Порядок формирования базовых окладов работников

2.1. Размер базового оклада работников МБДОУ «Детский сад №177» определяется как произведение тарифной ставки (оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников МБДОУ «Детский сад

№177» на соответствующий межразрядный коэффициент четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования.

2.2. Размер тарифной ставки (оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования устанавливается Исполнительным комитетом г.Казани.

2.3. Базовые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников МБДОУ «Детский сад №177» определяются на основе четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования (таблица 1).

Таблица 1 - Четырехразрядная тарифная сетка по оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №177»

Разряды оплаты труда	1	2	3	4
Тарифные коэффициенты	1,0	1,23	1,43	1,5

2.4. Разряд оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №177» устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для замещения соответствующей должности, в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2 - Основания для установления работникам МБДОУ «Детский сад №177» разрядов по оплате труда

Разряд оплаты труда	Уровень образования, необходимый для замещения соответствующей должности
1	Основное общее образование, среднее (полное) общее образование
2	Начальное профессиональное образование, среднее профессиональное образование, неполное высшее образование
3	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр»
4	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «магистр» или «дипломированный специалист»

2.5. В случае если занимаемая должность не требует высшего (полного или неполного) или среднего профессионального образования, по должностям, занимаемым лицами с высшим (полным или неполным) или средним профессиональным образованием, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий среднему (полному) общему образованию.

2.6. В случае если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

2.7. В случае если к занятию должности были допущены работники с профессиональным образованием, отличающимся от требований Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

### 3. Определение разрядов оплаты труда работников

3.1. Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала второго уровня

№	Наименование должности	Диапазон разрядов
Первый квалификационный уровень		
2.1.1.	Младший воспитатель	1-2

3.2. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников

№	Наименование должности	Диапазон разрядов
Первый квалификационный уровень		
3.1.1.	Музыкальный руководитель	2-4
Второй квалификационный уровень		
Третий квалификационный уровень		
3.3.1.	Воспитатель	2-4
Четвертый квалификационный уровень		
3.4.1.	Старший воспитатель	3-4
3.4.2.	Учитель-логопед (логопед)	3-4

**4. Норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников**

4.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определена постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

4.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

4.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлена:

35 часов в неделю - учителям-логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

36 часов в неделю - воспитателям дошкольных образовательных организаций;

40 часов в неделю – младшим воспитателям.

4.4. Педагогическим и учебно-воспитательным работникам, не предусмотренным в пунктах 4.3 и 4.4 настоящего Положения, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени:

36 часов в неделю - старшим воспитателям дошкольных образовательных организаций; педагогам-психологам.

4.5. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 4.3-4.5, в том числе руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

**5. Нормативное количество услуг за норму часа базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемое работниками**

5.1. Нормативное количество услуг за норму часа базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемое работниками МБДОУ «Детский сад №177» , составляет:

Старшим воспитателям, воспитателям, музыкальным руководителям, учителям-логопедам, педагогам-психологам, инструкторам по физической культуре, младшим воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками дошкольного возраста, имеющими отклонения в развитии:

в группах для детей старше 3 лет:

- для детей с фонетико-фонематическими нарушениями –12 человек речи.

5.1.1. Старшим воспитателям, воспитателям, музыкальным руководителям, учителям-логопедам, младшим воспитателям, работающим в группах с воспитанниками дошкольного возраста:

• в группах для детей:

от 1 года до 3 лет - 15 детей;

от 3 лет до 7 лет - 20 детей;

• в разновозрастных группах:

при наличии в группе детей двух возрастов (от 2 месяцев до 3 лет) - 8 детей;

при наличии в группе детей любых трех возрастов (от 3 до 7 лет) - 10 детей;

при наличии в группе детей любых двух возрастов (от 3 до 7 лет) - 15 детей.

## **6. Порядок формирования окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников**

6.1. При оказании педагогическими работниками услуг различным категориям потребителей оклад педагогического работника рассчитывается как сумма оплат труда по каждой категории потребителей.

6.2. Единица измерения услуг, оказываемых педагогическими работниками МБДОУ «Детский сад №177», соответствует единице измерения норматива финансовых затрат на оказание указанного вида услуг.

## **7. Выплаты стимулирующего характера**

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

7.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

7.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;
- выплаты за сложность и напряженность работы;
- выплаты за управление структурным подразделением.

Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп педагогических работников и

руководителей структурных подразделений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории.

Размеры надбавок за квалификационную категорию приведены в таблице 4 настоящего Положения.

Работникам дошкольных образовательных учреждений, замещающих должности воспитателей, имеющих среднее профессиональное или неполное высшее образование, предоставляются дополнительные выплаты за квалификационную категорию.

Размер дополнительной надбавки за квалификационную категорию составляет:

- для работников, имеющих вторую квалификационную категорию – 15%;
- для работников, имеющих первую квалификационную категорию – 20%.

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

Таблица 4 - Размеры надбавок за квалификационную категорию работникам

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процент
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
1	2 квалификационная категория	4,5
	1 квалификационная категория	6,0
	Высшая квалификационная категория	7,5
2	2 квалификационная категория	4,5
	1 квалификационная категория	7,5
	Высшая квалификационная категория	10,0
3	2 квалификационная категория	6,0
	1 квалификационная категория	8,5
	Высшая квалификационная категория	12,5
4	2 квалификационная категория	7,5
	1 квалификационная категория	10,0
	Высшая квалификационная категория	15,0
Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1	2 квалификационная категория	7,5
	1 квалификационная категория	10,0
	Высшая квалификационная категория	15,0
2	2 квалификационная категория	7,5
	1 квалификационная категория	10,0
	Высшая квалификационная категория	15,0
3	2 квалификационная категория	7,5
	1 квалификационная категория	10,0
	Высшая квалификационная категория	15,0

7.4. При работе педагогических и учебно-вспомогательных работников в образовательных организациях с определенными категориями воспитанников, предусматривающих предоставление выплат за специфику образовательной программы по нескольким основаниям, размер выплат за специфику образовательной программы рассчитывается по каждому основанию.

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

Таблица 5 - 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, процент
		Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	
	Работа в специальных (коррекционных группах) для (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	должности учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1	4,5
		должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1-2	4,5
		должности педагогических работников	1-4	4,5
		должности руководителей структурных подразделений	1-2	4,5
	Обучение детей родному (татарскому, чувашскому, марийскому и др.) языкам в дошкольных образовательных учреждениях с русским языком обучения	должности педагогических работников	3-4	4,5

Выплаты за наличие государственных наград (почетных званий)

предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня, педагогических работников и руководителей структурных подразделений

Размер надбавки за наличие государственных наград (почетных званий) Республики Татарстан составляет 7 процентов.

Размер надбавки за наличие государственных наград (почетных званий) Российской Федерации составляет 10 процентов.

7.6. Установление размеров выплат за наличие государственных наград (почетных званий) производится со дня присвоения государственной награды (почетного звания). Работникам образования, имеющим две и более государственных награды (почетных звания), выплата за наличие государственных наград (почетных званий) устанавливается по одной из государственных наград (почетных званий) по выбору работника образования.

Выплаты за управление структурным подразделением предоставляются работникам профессионально-квалификационной группы руководителей структурных подразделений

Таблица 6 - Размеры надбавок за управление структурным подразделением

Квалификационные уровни профессионально-квалификационной группы руководителей структурных подразделений	Группа по оплате труда руководителя	Размер надбавки, процент
1	-	4,5
2	-	7,5
3	1	87,0
	2	87,0
	3	68,5
	4	61,0
	вне группы	52,0

Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю.

Размеры надбавок за стаж работы по профилю приведены в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7 - Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Стажевая группа	Размер надбавки, процентов
Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1-2	от 4 до 10 лет	2,0
		от 10 до 15 лет	3,0
		свыше 15 лет	4,0
Должности педагогических работников	1-4	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5



Должности руководителей структурных подразделений	1 – 3	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5

7.7. 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.

7.8. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях согласно таблице 8;

Таблица 8 – Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
Образовательные учреждения	Учителя-логопеды (логопеды), музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели
Примечание - В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, учителей-логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов организационно-методического отдела учреждений здравоохранения Республики Татарстан.	

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

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

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

время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки;

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

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме времени нахождения на военной службе по контракту и по призыву;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в

подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

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

7.10. Время работы в должностях младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организации высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

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

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

7.12. 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 образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

Выплаты за сложность и напряженность работы предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений в отдельных образовательных учреждениях за работу с определенными категориями воспитанников

Размеры надбавок за сложность и напряженность работы приведены в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9  
Размеры надбавок за сложность и напряженность работы

Основание назначения надбавки за сложность и напряженности работы	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Размер надбавок, процентов
Работа с детьми дошкольного возраста	Должности педагогических работников	1-4	20
	Должности руководителей структурных подразделений	1-2	20

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных учреждений по основному месту работы по результатам труда за определенный период времени. Выплата за качество не устанавливается в случаях:

- при наличии несчастного случая с ребенком, произошедшего во время образовательного процесса, вызвавшего необходимость содержания его дома или в лечебном учреждении;

- появления сотрудника на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического опьянения;

- отсутствия работника более трех часов на рабочем месте без видимых причин и совершения прогула.

7.13. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности организаций.

7.14. Критерии оценки эффективности деятельности организаций утверждаются учредителем организации по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления организации. Значения критериев оценки эффективности деятельности организаций и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед организацией.

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

7.16. 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 0 до 1. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения, значение отнормированного критерия принимается равным 0, при выше наилучшего - 1.

7.17. 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).

7.18. Весовыми коэффициентами определяется степень приоритетности критерия эффективности деятельности.

7.19. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников образования приведен в таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10 - Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников образования

№	Наименование должности	Квалификационный уровень	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1. Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
2.1.	Младший воспитатель	1	35
2. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников			
3.1.	Музыкальный руководитель	1	45
3.2.	Воспитатель	3	55
3.3.	Старший воспитатель	4	60
3.4.	Учитель-логопед (логопед)	4	60

7.20. Типовые критерии эффективности деятельности организации и их весовые коэффициенты в разрезе типов образовательных организаций утверждаются Исполнительным комитетом г. Казани.

7.21. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

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

7.23. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты по работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера работников по основному месту работы.

## **8. Порядок определения заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера**

8.1. Зарплата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителей образовательных организаций устанавливается учредителем образовательной организации на основании трудового договора, в двукратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им организации. При расчете должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), и отдельные виды выплат стимулирующего и компенсационного характера работников (персонала) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

8.3. К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация. Примерные перечни должностей и профессий работников организаций, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются Исполнительным комитетом г.Казани.

8.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

Таблица 11 - Коэффициенты по группам оплаты труда руководителей организаций

Группа по оплате труда руководителей учреждений	Значение коэффициента по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	1,00
2	0,90
3	0,75
4	0,65
Вне группы	0,55

8.5. Группа по оплате труда руководителей организаций определяется на основании объемных характеристик деятельности образовательной организации, представленных в таблицах 12, 13 настоящего Положения.

Таблица 12 - Объемные показатели, характеризующие группу по оплате труда

руководителя образовательной организации

№	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальных образовательных организациях	за каждого воспитанника	0,3
2.	Количество групп в дошкольных организациях	за группу	10
3.	Превышение плановой или проектной наполняемости (по классам, группам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 группы	15
4.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника дополнительно	1
		за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	0,5
			1
5.	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных организациях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от состояния и степени их использования)	за каждый вид	до 15
8.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
9.	Наличие в образовательных организациях обучающихся (воспитанников), посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого воспитанника	0,5
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных	за каждый вид	до 15

№	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
	организациях, реализующих программу дошкольного образования, помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)		
11.	Наличие в образовательных организациях (группах) общего назначения воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных организаций (групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида	за каждого воспитанника	15

Таблица 13 - Группы по оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных организаций

№	Тип (вид) муниципального общеобразовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителя в зависимости от суммы баллов по объемным показателям				
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа	5 группа
1.	Дошкольные организации	Свыше 500	500-400	399-300	299-200	До 200

8.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемым в соответствии с разделом 10 настоящего Положения.

8.7. Руководитель организации может устанавливать заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности работников и составляет 50% от фонда стимулирования руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения, сформированного в соответствии с пунктом 11.3 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение особо важных заданий.

8.8. Учредитель организации может устанавливать руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации выплаты стимулирующего характера. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом результатов деятельности организаций, определенных на основании критериев эффективности деятельности организаций и составляет 50% от фонда стимулирования руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации, сформированного в соответствии с пунктом 11.3 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

8.9. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю организации может быть создана комиссия по распределению средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главного бухгалтера организаций, состав и полномочия которой определяются учредителем организации. В случае образования комиссии руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер организации вправе присутствовать на ее заседаниях и давать необходимые пояснения. Решения комиссии оформляются протоколом, на основании которого издается нормативно-правовой акт учредителя о стимулировании руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера организации.

8.10. Положения о предоставлении выплат стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре, заключаемом между руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации и учредителем, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается на срок до одного года. По окончании календарного года дополнительное соглашение к трудовому договору может быть пересмотрено в части изменения размеров общего фонда стимулирования труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера организации, а также перечней и значений критериев эффективности деятельности организаций.

## **9. Выплаты компенсационного характера**

9.1. К выплатам компенсационного характера в организациях относятся: 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.

9.2. 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.

9.3. 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, устанавливаются в следующих размерах:

каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных 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, - в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась 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.

9.4. 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.

9.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании аттестации рабочих мест, в размере не более 0,24 базового оклада.

9.6. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Таблица 13 – Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда.

Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты.	
1	Репрографические работы на светокопировальных, диазоксикировальных и других множительных аппаратах.
2	Чистка котлов в холодном состоянии.
3	Работа на установке ВЧ, УВЧ, СВЧ.
4	Стирка, сушка и глажение спецодежды.
5	Работа у горячих плит, электрических жаровочных шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
6	Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
7	Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.
8	Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
9	Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
10	Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательном учреждении при переводе его на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
11	Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
12	Работа за дисплеями ЭВМ.
13	Уход за животными (чистка, мойка, уборка клеток).
14	Работы на высоте 1,3 м и более относительно поверхности земли (пола).
15	Контроль за безопасным производством вышеперечисленных работ с тяжелыми и вредными условиями труда.
16	За работу с детьми, имеющие отклонения в развитии (логопедическая группа): - младшим воспитателям - воспитателям - учителю-логопеду - музыкальному руководителю
17	Сторожа за работу в ночное время
18	За работу в выходные и праздничные дни



9.7. До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательные учреждения могут руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 или 24 процентов, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими перечнями.

## **10. Порядок формирования фонда оплаты труда образовательной организации**

10.1. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и поправочным коэффициентом на переходный период, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

В образовательной организации формируется фонд стимулирования руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации.

10.2. Доля фонда оплаты труда на стимулирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения принимается равной 1 проценту.

10.3. Образовательная организация самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива финансирования, количества потребителей и поправочного коэффициента, долю средств на материально-техническое обеспечение, оснащение образовательного процесса и заработную плату педагогического, учебно-вспомогательного персонала при условии сохранения объема средств на предоставление выплат стимулирующего характера за качество работы в объеме не менее 15 процентов от фонда оплаты труда основного персонала организации по основному месту работы по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы).

9.7. До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательные учреждения могут руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 или 24 процентов, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими перечнями.

## **10. Порядок формирования фонда оплаты труда образовательной организации**

10.1. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и поправочным коэффициентом на переходный период, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

В образовательной организации формируется фонд стимулирования руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации.

10.2. Доля фонда оплаты труда на стимулирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения принимается равной 1 проценту.

10.3. Образовательная организация самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива финансирования, количества потребителей и поправочного коэффициента, долю средств на материально-техническое обеспечение, оснащение образовательного процесса и заработную плату педагогического, учебно-вспомогательного персонала при условии сохранения объема средств на предоставление выплат стимулирующего характера за качество работы в объеме не менее 15 процентов от фонда оплаты труда основного персонала организации по основному месту работы по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы).

В документах зарегистрировано

проснуровано

( ) листа

Заведующий *А.А. Ляпина*