


Согласовано с профсоюзным комитетом
МБДОУ «Детский сад №2 ов»

25 февраля 2021 года

 Е.Н. Костичева

Утверждено
Приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад №2 ов»
«25» февраля 2021 года

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №2 общеразвивающего вида» г. Бабаево
(далее - Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, на основании постановления администрации Бабаевского муниципального района от 23.09.2020 года № 271 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений района» (далее - Организации).

Положение включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников МБДОУ «Детский сад №2 ов»;

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок и размеры оплаты труда руководителей Организаций и их заместителей;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Организаций.

1.2. Система оплаты труда работников Организаций устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, администрации Бабаевского муниципального района и настоящим Положением.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников МБДОУ
«Детский сад №2 ов»

2.1. Работникам МБДОУ «Детский сад №2 ов» устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада в соответствии с постановлением администрации Бабаевского муниципального района от 23.09.2020 года № 271 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений района» (Приложение 3) коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории (соответствие занимаемой должности) и коэффициента наполняемости Организации.

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, 100 рублей.

2.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих Организаций к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России:

от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

от 5 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

2.3. Размер отраслевого коэффициента:

для работников Организаций, за исключением педагогических работников общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования детей, профессиональных образовательных организаций,

центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и методистов организаций дополнительного профессионального образования, библиотекарей, младших воспитателей и лаборантов образовательных организаций - 1.05;

для педагогических работников общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования детей, центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций - 1.73;

для библиотекарей, младших воспитателей и лаборантов образовательных организаций, педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и методистов организаций дополнительного профессионального образования, педагогических работников профессиональных образовательных организаций, за исключением преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций - 1.22.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

N п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
1.	Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	1.4
		2 квалификационный уровень	1.5
2.	Должности первого уровня	1 квалификационный уровень	1.6
		2 квалификационный уровень	1.7
3.	Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	1.7
		2 квалификационный уровень	1.8
		3 квалификационный уровень	1.9
		4 квалификационный уровень	2.3
4.	Должности второго уровня	1 квалификационный уровень	1.8 (для лаборантов - 2,2)
		2 квалификационный уровень	1.9
		3 квалификационный уровень	2.1
		4 квалификационный уровень	2.2
		5 квалификационный уровень	2.3
5.	Должности третьего уровня	1 - 5 квалификационные уровни	1.3
6.	Должности четвертого уровня	1 - 3 квалификационные уровни	1.9
7.	Должности руководителей структурных подразделений образования		1.9

2.5. Размеры коэффициента уровня образования:

Уровень образования	Размеры коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "специалист" или "магистр"	1.25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "бакалавр"	1.20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1.15
Начальное профессиональное образование	1,10
Среднее общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

должности педагогических работников;

должности четвертого уровня;

должности руководителей структурных подразделений Организации.

2.6. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории (соответствие занимаемой должности):

Квалификационная категория	Размеры коэффициента (за исключением коэффициента для должностей педагогических работников учреждений образования)	Размеры коэффициента для должностей педагогических работников учреждений образования
Высшая категория	1.4	1.6
Первая категория	1.25	1.3
Соответствие занимаемой должности	1,15	1,15

2.7. Коэффициент наполняемости Организации

2.7.1. Коэффициент наполняемости Организации рассчитывается по формуле:

$K_n = 0.5 \times (1 + \Phi/N)$, где:

K_n - коэффициент наполняемости Организации;

Φ - фактическое количество обучающихся в Организации (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость Организации.

Коэффициент наполняемости структурного подразделения Организации рассчитывается по формуле:

$K_{нсп} = 0,5 \times (1 + \Phi/N)$, где:

K_n - коэффициент наполняемости структурного подразделения Организации;

Φ - фактическое количество обучающихся в структурном подразделении Организации (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость структурного подразделения Организации.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.7.2. Коэффициент наполняемости Организации на текущий год определяется по состоянию на 1 октября предыдущего года. В организациях дополнительного образования коэффициент наполняемости определяется ежеквартально на 1 число каждого квартала.

2.7.3. Для Организаций, имеющих в своем составе дошкольные группы, коэффициент наполняемости рассчитывается отдельно по видам деятельности (дошкольное, школьное образование).

2.7.4. Коэффициент наполняемости Организации определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой. Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

3. Выплаты компенсационного характера

Работникам МБДОУ «Детский сад №2 ов» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. *Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда*

Работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Работникам Организации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время

Работникам Организации устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом

Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы:

за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской) - в размере до 15 процентов должностного оклада;

за руководство учебно-методическими подразделениями (методическими комиссиями, проблемными группами, районными методическими объединениями, творческими коллективами) - в размере до 30 процентов минимального должностного оклада;

за классное руководство - в размере до 60 процентов должностного оклада;

за проверку тетрадей - в размере до 20 процентов должностного оклада;

за приоритетность и сложность предмета - в размере до 30 процентов должностного оклада;

за создание предметно-развивающей среды - в размере до 10 процентов должностного оклада;

за заведование натурным фондом (костюмерной) - в размере до 5 процентов от должностного оклада.

Педагогическим работникам Организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей в месяц за классное руководство в соответствии с Правилами выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, утвержденными постановлением администрации района от 31.07.2020 года № 203.

3.3.5. Доплата за работу в составе экспериментальной площадки, инновационной площадк, базовой общеобразовательной организации, центра дистанционного образования, ресурсного центра, стажировочной или пилотной площадки муниципального уровня.

Педагогическим работникам Организации, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок, организаций и центров, доплата устанавливается в соответствии с приказом руководителя Организации в пределах выделенного на данный вид деятельности фонда оплаты труда.

3.3.6. Доплата за работу в Организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным и дополнительным образовательным программам (в классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

Работникам отдельных Организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других

обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В образовательных Организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата работникам, непосредственно занятым в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в размере 20 процентов должностного оклада.

В образовательных Организациях, имеющих детей дошкольного возраста и обучающихся с нарушением речи, доплата устанавливается учителям-логопедам, учителям-дефектологам в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3.7. Доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, в соответствии с медицинским заключением

Педагогическим работникам, осуществляющим обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3.8. Доплата за работу в Организациях, в том числе в структурных подразделениях Организаций, расположенных в сельской местности, в адресах ведения образовательной деятельности, расположенных в сельской местности, городских Организаций

Работникам, занимающим должности педагогических работников, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровней, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

3.3.9. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные пунктами 3.1 и 3.3 рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов воспитателями; из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплата за стаж работы в Организации

4.1.1. Надбавка за стаж работы в Организации устанавливается работникам, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 3 лет	12
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

4.1.2. Надбавка за стаж работы в Организациях устанавливается работникам Организации, занимающим должности руководителей структурных подразделений сферы образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

4.1.3. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в Организациях на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1. и

4.1.2. настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Организациях;

время обучения работников Организаций в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации") и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"), если работники работали в Организациях до поступления на обучение не менее девяти месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Организациями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

4.1.4. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

4.1.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж работы.

Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа. Состав комиссии и положение о ней утверждаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.1.6. При временном исполнении обязанностей иного работника надбавка за стаж

начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

4.1.7. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в пункте 4.1., рассчитывается исходя из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов воспитателями; из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Организации в пределах фонда оплаты труда Организации и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Организации устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Организации.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Организации.

4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания, знаков отличия (отраслевых наград) в сфере образования и науки

Работникам Организаций устанавливается надбавка за наличие почетного звания ("Народный", "Заслуженный", "Мастер спорта международного класса") в размере 20 процентов должностного оклада, за наличие знака отличия в сфере образования и науки - в размере 10 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание, за наличие знака отличия в сфере образования и науки устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Организации.

4.2.3. Надбавка за категориальность водителям

Вид доплаты	Размеры доплаты в процентах от должностного оклада
За наличие категорий "B", "C", "D", "E", или "B", "C", "D", "BE", или "B", "C", "D", "CE"	20
За наличие категорий "B", "C", "E", или "B", "C", "BE", или "B", "C", "CE", или "B", "C", "D", или "D"	10

4.2.4. Надбавка за исполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации

Работникам Организации, осуществляющим обязанности председателя первичной профсоюзной организации, устанавливается надбавка в размере 10 процентов должностного оклада.

4.2.5. Установить младшим воспитателям в Организации надбавку за интенсивность и высокие результаты работы в размере 166,5745 процентов должностного оклада.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Организации в пределах фонда оплаты труда Организации и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за качество выполняемых работ работникам Организации устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Организации.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка

устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Организации.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам, предусмотренные пунктами 4.1., 4.2.1., 4.3. рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов воспитателями; из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

4.5. Премииальные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Организации и предельными размерами не ограничивается.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителей Организаций и их заместителей

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя Организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Организации и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Организации (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) определяется Учредителем в отношении подведомственных организаций (далее - учредитель Организации), в кратности от 1 до 6.5.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера руководителю Организации определяются учредителем Организации.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера заместителю руководителя Организации устанавливаются руководителем Организации.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя Организации и его заместителя:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	9813
Заместитель руководителя	7800

5.3. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя Организации формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 6.2. настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования и коэффициента наполняемости Организации.

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя Организации в размере от 1 до 2,2, для заместителя руководителя - в размере от 1 до 2,1.

Порядок установления персонального коэффициента определяется исходя из объемных показателей деятельности Организации (приложение 2).

5.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "специалист" или "магистр"	1.25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "бакалавр"	1.20

5.6. Коэффициент наполняемости Организации

5.6.1. Коэффициент наполняемости Организации рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0.5 \times (1 + \Phi/N), \text{ где:}$$

K_n - коэффициент наполняемости Организации;

Φ - фактическое количество обучающихся в Организации (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость Организации.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

5.6.2. Коэффициент наполняемости Организации на текущий год определяется по состоянию на 1 октября предыдущего года. В организациях дополнительного образования коэффициент наполняемости определяется ежеквартально на 1 число каждого квартала.

5.6.3. Коэффициент наполняемости Организации определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

5.6.4. Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

5.7. *Руководителям, заместителям руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:*

5.7.1. Выплаты руководителям, заместителям руководителя, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

5.7.1.1. Доплата руководителям и заместителям руководителя, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Руководителям и заместителям руководителя Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

5.7.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местностях с особыми климатическими условиями руководителям, заместителям руководителя устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.7.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

5.7.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Руководителям, заместителям руководителя Организаций при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7.3.2. Доплата за руководство Организацией - экспериментальной площадкой, инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией, центром дистанционного образования, ресурсным центром, стажировочной или пилотной площадкой муниципального уровня.

Руководителю и заместителям руководителя, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок, организаций и центров, доплата устанавливается в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

5.7.3.3. Доплата за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную программу по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

Руководителям, заместителям руководителя организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере до 20 процентов должностного оклада.

В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по

адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата руководителю и (или) одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из классов (групп) не ниже нормативной в размере до 15 процентов должностного оклада.

5.7.3.4. Доплата за работу в общеобразовательных организациях, имеющих в своем составе интернат

Указанная доплата устанавливается руководителям, заместителям руководителя, деятельность которых связана с организацией деятельности интерната, в размере до 15 процентов должностного оклада.

5.7.3.5. Доплата за работу в Организациях, в том числе в структурных подразделениях Организаций, расположенных в сельской местности

Указанная доплата устанавливается руководителям, заместителям руководителя в размере 25 процентов должностного оклада.

5.8. *Руководителям, заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера:*

5.8.1. Надбавка за стаж работы

5.8.1.1. Надбавка за стаж работы руководителю, заместителю руководителя Организации устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

5.8.1.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в Организациях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 5.8.1.1. настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Организациях;

время обучения в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации") и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"), если они работали в Организациях до поступления на обучение не менее девяти месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил

одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Организацией;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

5.8.1.3. Если у руководителя, заместителя руководителя право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у руководителя, заместителя руководителя право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

5.8.1.4. Назначение выплаты за стаж работы руководителю, заместителям руководителя производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

5.8.1.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж работы.

Назначение надбавки за стаж работы заместителям руководителя производится на основании приказа руководителя Организации по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Назначение надбавки за стаж работы руководителю производится учредителем Организации по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

5.8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

5.8.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Организации устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Организации и критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации.

Для заместителя руководителя Организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.

5.8.2.2. Надбавка за наличие почетного звания, знаков отличия (отраслевых наград) в сфере образования и науки

Руководителям, заместителям руководителя устанавливается надбавка за наличие почетного звания ("Народный", "Заслуженный", "Мастер спорта международного класса") в размере 20 процентов должностного оклада, за наличие знака отличия в сфере образования и науки - в размере 10 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание, за наличие знака отличия в сфере образования и науки устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Организации.

5.8.2.3. Надбавка за наличие ученой степени

Руководителям Организации, их заместителям устанавливается надбавка за наличие

ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук - 15 процентов должностного оклада.

5.8.2.4. Доплата за руководство Организацией, включенной в федеральные рейтинги лучших образовательных организаций "ТОП-25", "ТОП-500", "ТОП-200 лучших общеобразовательных организаций по развитию способностей", "Топ по профильным направлениям", формируемые негосударственным образовательным учреждением "Московский Центр непрерывного математического образования".

Указанная доплата устанавливается руководителям, заместителям руководителей Организаций в размере 20 процентов должностного оклада на период до трех лет с даты утверждения рейтинга.

5.8.2.5. Доплата за руководство базовой школой.

Указанная доплата устанавливается руководителю Организации в размере 10 процентов должностного оклада.

5.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ

Надбавка за качество выполняемых работ

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Организации.

Надбавка за качество выполняемых работ руководителю Организации устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы Организации в целом с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Организации и критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации.

Для заместителя руководителя Организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.

5.8.4. Премияльные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, учебный (календарный) год.

Премия руководителю Организации по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными учредителем Организации.

Премия заместителю руководителя Организации по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными руководителем Организации, по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальными актами Организации.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций, финансируемых из бюджета района

6.1. Фонд оплаты труда работников Организации формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда работников Организации формируется за счет ассигнований из бюджета района в пределах общего объема ассигнований, выделяемых Организации на выполнение муниципального задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. При формировании фонда оплаты труда необходимо учитывать, что предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала должна составлять не более 40% фонда оплаты труда Организаций.

Учредитель Организации устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда

Организации, а также перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Организации.

6.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Организации может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

работникам Организации - по решению руководителя Организации на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом;

руководителю Организации - по решению учредителя Организации на основании письменного заявления руководителя Организации.

Приложение 1
к Положению

**НАПОЛНЯЕМОСТЬ
КЛАССОВ (ГРУПП), ОРГАНИЗАЦИЙ, ПРИМЕНЯЕМАЯ
ДЛЯ РАСЧЕТА КОЭФФИЦИЕНТА НАПОЛНЯЕМОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Виды образовательных учреждений, классов (групп)	Наполняемость классов (групп)	
	Город	Село
Учреждения дошкольного образования		
В возрасте от 1 года до 3-х лет	15	15
В возрасте от 3 до 7-х лет	20	20
Разновозрастная группа трех возрастов (от 3-х до 7 лет)	10	10
Разновозрастная группа двух возрастов (от 3-х до 7 лет)	15	15

Приложение 2
к Положению

**ПОРЯДОК
ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОБЪЕМНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
(МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ РАЙОНА)
И ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

1. Объемные показатели деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность (муниципальных образовательных учреждений района), далее - Организаций

1.1. К объемным показателям деятельности Организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства Организации: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости) и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству Организацией.

1.2. Объем деятельности каждой Организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Таблица 1. Школы, детские сады

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в Организации	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
2	Наличие обучающихся (воспитанников) в Организации, посещающих бесплатные	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

	секции, кружки, студии, организованные учреждениями		
3	Наличие двух смен	Пропорционально кол-ву воспитанников	До 20
4	Количество групп, классов-комплектов	Из расчета за группу, класс-комплект	До 10
5	Наличие групп продленного дня	Из расчета за группу	До 10
6	Количество работников в Организации	За каждого работника	1
7	Количество работников, имеющих первую квалификационную категорию	Дополнительно за каждого работника	0,5
8	Количество работников, имеющих высшую квалификационную категорию	Дополнительно за каждого работника	1
9	Наличие филиалов, структурных подразделений при Организации	За каждое структурное подразделение	До 20
10	Наличие интерната при Организации	Пропорционально кол-ву воспитанников	1
11	Наличие УКГ (УКП) при Организации	Пропорционально кол-ву воспитанников	0,5
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
13	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортплощадки, стадиона и др. спортивных сооружений	За каждый вид	До 15
14	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, дополнительных помещений	За каждый вид	До 15
15	Наличие столовой	За каждый вид	До 15
16	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин и другой самоходной техники на балансе Организации	За каждую единицу	5
17	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), учебного хозяйства, подсобного сельского хозяйства	За каждый вид	До 15
18	Наличие собственных котельных	За каждый вид	До 20
19	Заготовка топлива	За каждый вид	До 20
20	Организация подвоза	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

1.3. Организации относятся к высшей, 1-й, 2-й, 3-й, 4-й, 5-й, 6-й группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№	Тип (вид) Организации	Группа, к которой Организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов						
		Высшая	1	2	3	4	5	6
1	Школы	Свыше 1550	До 1550	До 1450	До 950	До 650	До 400	До 250
2	Детские сады	Свыше 1050	До 1050	До 950	До 750	До 550	До 400	До 250
3	Учреждения дополнительного образования	Свыше 1250	До 1250	До 1150	До 950	До 750	До 600	До 450

1.4. Персональный коэффициент для руководителя, заместителя руководителя Организации определяется исходя из группы по оплате труда Организации в соответствии со следующей таблицей:

№	Тип (вид) Организации	Персональный коэффициент в соответствии с группой по оплате труда руководителей						
		Высшая	1	2	3	4	5	6
1	Коэффициент для руководителей	2,2	2	1,8	1,6	1,4	1,2	1
2	Коэффициент для заместителей руководителей	2,1	1,9	1,7	1,5	1,3	1,1	1

2. Порядок отнесения объемных показателей деятельности Организаций к группам по оплате труда

- 2.1. Группы по оплате труда определяются не чаще одного раза в год учредителем Организации. Группа оплаты труда для вновь открываемых Организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.
- 2.2. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается учредителем Организации.

Приложение 3
к Положению

Минимальный размер окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и профессиональным стандартам в муниципальных учреждениях района

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/профессиональный стандарт	Минимальный размер окладов (должностных окладов) (рублей)
1	2	3
1.	- должности и профессии первого уровня - должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава - должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование) - должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 1, 2 или 3 уровень квалификации	1988,0
2.	- должности и профессии второго уровня - должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 4 или 5 уровень квалификации	2312,0
3.	- должности третьего уровня - должности педагогических работников - должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (дополнительное профессиональное образование) - должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 6	4089,0

	уровень квалификации	
4.	- должности четвертого уровня - должности руководителей структурных подразделений образования - должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 7, 8 или 9 уровень квалификации	5192,0