

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Алёнка»

(МБДОУ «Детский сад «Алёнка»)

СОГЛАСОВАНО

С профсоюзной организацией
МБДОУ «Детский сад «Алёнка»

(протокол от 16 июня 2022 г. № 3)



**Положение об оплате труда
работников
муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного
учреждения «Детский сад
«Алёнка»**

п. Тюльган, 2022 г

I. Общие положения.

Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад «Алёнка» (далее – Положение), разработано в соответствии с Постановлением Главы Тюльганского района от 26.01.2022 г № 20-п «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Тюльганского района», постановлению администрации муниципального образования Тюльганский район от 15.06.2022 года № 330-п

1.1. и включает в себя:

размеры окладов работников МБДОУ «Детский сад «Алёнка», по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ);

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера работников;

условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

порядок и условия премирования работников учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет всех источников финансирования.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.3. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат на оказание материальной помощи и премии и поощрительных выплат в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.7 При формировании фонда оплаты труда работников предусматривается выплаты окладов, стимулирующих и компенсационных выплат в расчете на год. Фонд оплаты труда формируется с учётом средств на выплату районного коэффициента.

1.8. Штатное расписание учреждения разрабатывается и утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности, профессии рабочих данного учреждения в соответствии с приложением №1 «Рекомендуемые штаты образовательных организаций» и в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.Условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

2.1. Фиксированные размеры окладов педагогических работников, руководителей структурных подразделений и работников учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

2.2.Оклад молодого специалиста устанавливается сроком на 2 года в размере 7000,00 рублей.

2.3 Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.4. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за стаж работы, выслугу лет;

- за квалификационную категорию.

Стимулирующие выплаты за выслугу лет устанавливаются педагогическим работникам учреждения в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы. Стимулирующая выплата за стаж работы устанавливается в процентном отношении к окладу.

Размер стимулирующих выплат за выслугу лет педагогическим работникам:

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы		среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы	
- 0 - 10 лет	5%	- 0 - 10 лет	3%
- 10 - 20 лет	10%	- 10 - 20 лет	7%
- 20 лет и более	15%	- 20 лет и более	10%

Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются за квалификационную категорию.

Размеры выплат стимулирующего характера за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории	при наличии первой квалификационной категории
25%	15%

Стимулирующая выплата за квалификационную категорию устанавливается в процентном отношении к окладу.

Дополнительно, по решению руководителя учреждения, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за присвоение почетного звания «Заслуженный учитель», «Отличник народного Просвещения», «Почетный работник общего образования РФ» (Приложение № 4).

2.5. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.6. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.7. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент), производится с соблюдением требований федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

2.8. С учетом условий труда педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения, устанавливаются прочие выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 7 и 8 настоящего Положения.

2.9. Расчет разового часа для оплаты замены за часы педагогическим работникам производятся следующим образом:

Разовые часы = Оклад \cdot (1 + К ст + К кв + К ут) : Кз \times Кч, где:

К ст - повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет (стажа) по педагогической нагрузке;

К кв - повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию по педагогической нагрузке;

К ут - повышающий коэффициент к окладу за условия труда по педагогической нагрузке;

Кз – коэффициент звена: 75,6;

Кч – количество проведенных часов.

Для работников, оплата труда которых производится по окладу, замещение рассчитывается по формуле:

Оклад = Оклад* (1+ К ст+ К кв+ К ут) : Кн х Кд, где:

К ст - повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет (стажа) по педагогической нагрузке;

К кв - повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию по педагогической нагрузке;

К ут - повышающий коэффициент к окладу за условия труда по педагогической нагрузке;

Кн – норма рабочих дней в месяц;

Кд – количество отработанных дней в месяц.

3.Порядок и условия оплаты труда работников учреждений, осуществляющих методическое, материально-техническое и хозяйственное обеспечение образовательного учреждения.

3.1.Фиксированные размеры окладов работников учреждения, осуществляющих методическое, материально-техническое и хозяйственное обеспечение устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) (приложение №2).

3.2. Работникам учреждения, осуществляющим методическое, материально-техническое и хозяйственное обеспечение устанавливается надбавка к окладу за особые условия труда на основании приказа руководителя не более 70% от оклада. Надбавка устанавливается на основании сложности выполняемой работы, её результативности, а также с учётом специальных знаний, умений и навыков для исполнения обязанностей. Размер надбавки может быть изменён путем увеличения или снижения не более чем на 20% за один раз и не чаще одного раза в шесть месяцев работы.

3.2.1.Основными условиями повышения размера ежемесячной надбавки является:

- изменение условий труда связанных с увеличением должностных обязанностей;
- проявление инициативы и творческого подхода к делу;
- повышение профессиональных знаний и навыков работы, способствующих более эффективной организации труда.

3.2.2. Основными условиями снижения ежемесячной надбавки является:

- некачественное и несвоевременное выполнение поручений руководителя;
- применение мер дисциплинарного взыскания.

Срок снижения ежемесячной надбавки к окладу за особые условия труда не может быть менее шести месяцев за текущий год.

3.3. Ежемесячное денежное поощрение устанавливается руководителем и выплачивается не более 70% от оклада. Размер ежемесячного денежного поощрения может быть изменен путем увеличения или снижения не более чем на 20% за один раз.

3.3.1. Основными условиями ежемесячного поощрения является:

- проявление инициативы и творческого подхода к делу;
- повышение профессиональных знаний и навыков способствующих более эффективной организации труда.

3.3.2. Основными условиями снижения размера ежемесячного поощрения являются:

- некачественное и несвоевременное выполнение поручений руководителя.

3.4. Надбавка руководителю за руководство составляет – 25% от оклада.

3.5. Надбавка за условия труда и ежемесячное поощрение не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.6. В целях поощрения работников по итогам работы за месяц, квартал, год за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, эффективную, оперативно выполненную работу, за качественное выполнение работ, за общие результаты труда по итогам работы в учреждении, работнику устанавливаются поощрительные выплаты.

3.7. При определении условий и размеров поощрительных выплат по итогам деятельности работника учитывается:

- успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в своей работе современных форм и методов организации деятельности;
- участие работника, в течение соответствующего периода, в выполнении особо важных работ, поручений руководства и мероприятий.

3.8. Поощрительные выплаты работникам учреждения оформляются приказом руководителя по учреждению.

3.9. Размер поощрительной выплаты может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере.

3.10. Размер поощрительной выплаты не может превышать двухкратного размера оклада (должностного оклада).

3.11. Поощрительные выплаты не являются обязательными и устанавливаются при условии экономии фонда оплаты труда.

4. Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и главных бухгалтеров учреждения.

4.1. Оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается в зависимости от числа групп (Приложение № 3). Оклад меняется один раз в год 1 сентября.

4.2. Зарботная плата руководителей учреждений состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения не может превышать 4.

4.3. Компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты устанавливаются для руководителя учреждения в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

4.4. Для определения группы по оплате труда руководителей учреждений используются баллы по показателям, характеризующим масштаб руководства образовательной организации: численность работников, количество обучающихся и другие показатели, значительно усложняющие работу по руководству организацией.

Объем деятельности каждой образовательной организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям (Приложение № 3).

4.5. Оклады заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются ниже окладов руководителей этих учреждений на 30 процентов.

4.6. Руководителям, руководителям структурных подразделений и их заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера с использованием повышающих коэффициентов к окладам по занимаемой должности.

Повышающие коэффициенты отражают наличие стажа в занимаемой должности, условий труда, и особенности деятельности отдельных учреждений (Приложение № 4).

4.7. Главным бухгалтерам в образовательных учреждениях устанавливается стимулирующая выплата за качество и объём выполняемых работ в размере не более 60 % от оклада, надбавка за условия работы в размере не более 60 % от оклада.

4.8. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.9. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент), производится с соблюдением требований федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

5. Условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Фиксированные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Работники учреждения по профессиям рабочие первого уровня	Размер оклада
1 квалификационный уровень	5100
Работники учреждения по профессиям рабочие второго уровня	
1 квалификационный уровень	5500
2 квалификационный уровень	5550
3 квалификационный уровень	5700
4 квалификационный уровень	6100

5.2. Рабочим устанавливаются выплаты стимулирующего характера за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере не более 50 % от оклада, надбавка за условия работы в размере не более 50 % от оклада.

5.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.4. Решение о выплатах стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент), производится с соблюдением требований федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

5.6. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 7 и 8 настоящего Положения.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

6.2. Работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- 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);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.3. Педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях производится доплата к окладам.

Размер доплаты к окладу производится в следующих размерах:

№	Специфика работы, виды выплат	Значение
1	- педагогическим работникам за работу в сельской местности	5%
2	Доплата в детских садах, где организована логопедическая группа компенсирующего или комбинируемого направления заведующей, старшему воспитателю, логопеду и психологу за работу с детьми с нарушениями речи	20%
3	Доплата ночное время: сторожам	25% от оклада
4	Доплата за вредность:	10% от оклада
	Уборщикам служебных помещений	12% от оклада
	Поварам	12% от оклада
	Помощникам воспитателя	12% от оклада
	Машинист по стирке белья	10% от оклада
	Кухонный рабочий	12 % от оклада

6.4. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

6.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, как привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. К заработной плате работников учреждения применяется районный (уральский) коэффициент в размере 15% в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 2 июля 1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах казахской ССР».

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

7.3. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

7.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

7.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда.

7.6. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

7.7. Решением руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполнения работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер персонального повышающего коэффициента в образовательных учреждениях устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах не более 1 оклада.

7.8. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на начало учебного года. Допускается изменение стимулирующей выплаты в связи с достижением показателей результативности в течение года.

7.9. Общий объем стимулирующих выплат в месяц педагогическим работникам образовательных учреждений, не может превышать 100%, от суммы месячного фонда оплаты труда по педагогической нагрузке основного персонала данного учреждения (Приложение № 5).

7.10. Стимулирующие выплаты руководящим работникам образовательных учреждений не может превышать более 100 % от общего фонда окладов по занимаемым ими должностям.

7.11. Стимулирующие выплаты руководящим работникам устанавливаются согласно положению «Об оценке эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций».

7.12. Стимулирующая выплата назначается по основной должности.

7.13. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения приостанавливает выплаты стимулирующего характера, уменьшает, либо отменяет их, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

7.14. Единовременное премирование руководителей производится за достижение высоких результатов деятельности и за выполнение особо важных и ответственных работ по итогам работы за квартал, год по следующим основным показателям:

- выполнение муниципального задания учредителя;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- подготовка объектов к учебному году;
- подготовка и сдача отчетности учреждения;
- отсутствие замечаний со стороны Управления лицензирования и аккредитации образовательных организаций министерства образования Оренбургской области;
- участие в соответствующий период в конкурсах, олимпиадах.

7.15. Размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. При наличии дисциплинарного взыскания руководителя учреждения премия не выплачивается.

7.16. Единовременное премирование руководителей учреждения осуществляется за счет средств учреждения на основании приказа отдела образования.

8. Материальная помощь

8.1. Дополнительно в индивидуальном порядке руководителю образовательной организации оказывается материальная помощь в размере, не превышающем один должностной оклад, при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- наступление тяжелого заболевания (травма), смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и));
- наступление юбилейной даты пенсионного возраста (мужчины 60 лет, женщины 55 лет).

8.2. Материальная помощь назначается и выплачивается на основании приказа отдела образования за счет средств экономии фонда оплаты труда образовательной организации.

Рекомендуемые штаты

муниципальных дошкольных общеобразовательных учреждений

Наименование	Штатные единицы в зависимости от числа групп											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Количество групп	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Заведующий	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Главный бухгалтер	0,25	0,25	0,25	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,75	0,75
Старший воспитатель						0,5	1	1	1	1	1	1
Инструктор физического воспитания					1	1	1	1	1	1	1	1
Помощник заведующего по хозяйственной части												1
Заведующий хозяйством		0,5	0,5	1	1	1	1	1	1	1	1	
Кладовщик										1	1	1
Шеф - повар										1	1	1
Повар	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
Помощник повара		0,5	0,5	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Сторож	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3
Машинист по стирке				1,25	1,25	1,75	1,75	2	2	2,5	2,5	3

Рабочий по текущему ремонту				0,25	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Кастелянша				0,5	0,5	0,5	1	1	1	1	1	1	1
Уборщик служебных помещений										1	1	1	1
Электрик				0,25	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Плотник								0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Водитель				0,5	0,5	1	1	1	1	1	1	1	1
Грузчик				0,25	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Прачка	0,25	0,75	1										
Рабочий кухни		0,5	0,5	0,5	0,5	1	1	1	1	1	1	1	1
Слесарь-сантехник		0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5

Наименование должности	Штатные единицы в расчете на 1 группу	
	При 5-дневной рабочей неделе с пребыванием детей в течение дня	
	8,5 часов	10 часов
Воспитатель	1,2	1,4
Помощник воспитателя	1	1,15

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников муниципального учреждения

Перечень профессий квалификационных групп, должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к квалификационным уровням

Профессиональн о- квалификационн ые группы	Квалификац ионный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (руб)
Педагогические работники	1	Музыкальный руководитель; инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель	9000
	1	Старший вожатый	8000
	2	Педагог дополнительного образования.	8000
	2	Социальный педагог	8000
	3	Педагог – психолог (психолог)	8000
	3	Воспитатель, старший воспитатель	9000
	3	Методист	8000
	3	Методист по дошкольному воспитанию, учебным дисциплинам и учебникам	10095
	4	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель-логопед (логопед)	8000
	4	Педагог - библиотечарь	7 000
	4	Учитель, учитель воспитатель ФГОС	8000
4	Учитель- логопед	8000	
Работники УВП Первого уровня	1	Помощник воспитателя.	7660
Общепромышленные должности служащих первого уровня	1	Делопроизводитель, секретарь, документовед	8249
	1	Лаборант, техник.	7660
Второго уровня	2	Заместитель по хозяйственной части,	8249
	1	Специалист по охране труда и технике безопасности;	9871
Третьего уровня	1	программист (программист), бухгалтер, экономист, технолог, юрист, техник-энергетик, старший техник-энергетик.	10095
	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик; дворник; кастелянша; сторож (вахтер), уборщик служебных помещений.	7660
Работники учреждения, по профессиям рабочие первого уровня	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повара, лаборанты и др. Оператор газовой котельной	7660
Работники учреждения, по профессиям рабочие второго уровня	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повара, лаборанты и др. Оператор газовой котельной	7660

	2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих,	7660
	3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7660
		Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 10 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель	8249

Размеры окладов руководителей дошкольного образовательного учреждения

Наименование	Оклады в зависимости от числа групп												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Количество групп													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
Заведующий	12899	13459	14021	14580	15702	16262	16488	16600	16711	16824	17385	17946	

Приложение № 3

к Положению об оплате труда

Объемные показатели и порядок

отнесения общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, к группам по оплате труда руководителей муниципального образования Тюльганский район.

I. Объемные показатели деятельности общеобразовательных учреждений

1. К объемным показателям деятельности общеобразовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства общеобразовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников) и другие показатели, значительно усложняющие работу по руководству организации.

2. Объем деятельности каждого общеобразовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей и руководящих работников оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п.п	Количественные показатели и условия расчета	Кол-во баллов
1	2	3
1	Количество обучающихся в общеобразовательных учреждениях	
	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Превышение плановой или проектной наполняемости (по классам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях.	
	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
3	Количество работников в общеобразовательном учреждении	
	за каждого работника дополнительно	1
	за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
4	Наличие при общеобразовательном учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и т.п. с количеством обучающихся (проживающих)	
	за каждое указанное подразделение:	
	до 100 человек	30
	от 100 до 200 человек	40
	свыше 200 человек	50
5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	
	за каждый класс	10

6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений	
	за каждый вид	15
7	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	
	за каждый вид	15
8	Наличие на балансе образовательного учреждения автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники	
	за каждую единицу	3
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	
	за каждый единицу	20
9	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и т.п.)	
	за каждый единицу	30
	в других случаях	15
10	Использование в учебно-воспитательном процессе учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	
	за каждый вид	50
11	Наличие: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	
	за каждый вид	20
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных мастерских	
	за каждый мастерскую	15
13	Наличие в общеобразовательном учреждении творческих коллективов (состав участников не менее 10 человек), регулярно принимающих участие в концертных мероприятиях	
	за каждый коллектив	не более 20
14	Размещение образовательного учреждения в нескольких зданиях	
	за каждое здание (помимо образования основного)	не более 20
15	Наличие кружков (не менее 6)	20
16	Наличие методического кабинета в ОУ	
	за каждый кабинет	15
17	Организация летней работы (за пришкольные лагеря)	20
18	Наличие центра методической работы	20
19	Организация подвоза детей в ОУ	20

20	Подвоз продуктов питания в ОУ	20
----	-------------------------------	----

3. Общеобразовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей и руководящих работников по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по показателям			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Школы и другие общеобразовательные учреждения.	свыше 500	до 500	до 350	до 200

II. Порядок отнесения общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, к группам по оплате труда руководителей.

1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год Отделом образования на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых общеобразовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но сроком не более чем на 2 года.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей количество обучающихся определяется по списочному составу обучающихся на 1 сентября соответствующего учебного года.

3. За руководителями общеобразовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Таблица повышающих коэффициентов к должностному окладу руководящим и педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины должностного оклада	Значение повышающих коэффициентов	
			Руководители и их заместители	Специалисты
1	2	3	4	5
1.	Коэффициент стажа - Кст	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности (учителя и руководители общеобразовательных учреждений)		
		от 0 до 10 лет	-	0,05
		от 10 до 20 лет	-	0,10
		более 20 лет	-	0,15
		от 0 до 3 лет	0,05	-
		от 3 до 5 лет	0,10	-
		более 5 лет	0,20	-
		среднее профессиональное образование стаж работы в должности (учителя и руководители общеобразовательных учреждений)		
		от 0 до 10 лет	-	0,03
		от 10 до 20 лет	-	0,07
более 20 лет	-	0,10		
2.	Коэффициент квалификации -Ккв	квалификационные категории:		
		высшая		0,25
		первая		0,15
3.	Коэффициент наград - Кн	«Заслуженный учитель»	-	0,05
		«Отличник народного Просвещения»	0,05	0,05
		«Почетный работник общего образования РФ»	0,05	0,05
		Доктор наук	0,10	0,10
4.	Коэффициент условий труда – Кут	за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности;	0,05	0,05
		за работу в лицейских классах	0,05	0,05
5.	Коэффициент масштаба и уровня - Куп	руководители общеобразовательных учреждений		
		первая группа по оплате труда	0,35	-
		вторая группа по оплате труда	0,25	-
		третья группа по оплате труда	0,15	-
		четвертая группа по оплате труда	0,1	-
		заместители руководителей общеобразовательных учреждений		
		первая группа по оплате труда	0,20	-
вторая группа по оплате труда	0,15	-		

	третья группа по оплате труда	0,10	-
	четвертая группа по оплате труда	0,05	-

Молодым специалистам впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по специальности в образовательное учреждение, и окончившим государственные учреждения профессионального образования, к должностному окладу применяется повышающий коэффициент в размере – 0,10.

При наличии у сотрудника двух оснований по коэффициенту наград (Кн) повышение должностного оклада производится по одному из оснований, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

Приложение № 5

к Положению об оплате труда

Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения должностного оклада руководителя

по виду экономической деятельности «Образование»

Педагог-психолог
Учитель-Логопед
Воспитатель
Музыкальный руководитель