

Согласовано:  
председатель профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад с. Татищево»  
О.А. Пастухова *О.А. Пастухова*  
«17» января 2024 г.

Принято на общем собрании

Трудового коллектива

Протокол № 1 от 17.01.2024 г.

Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад с. Татищево»  
А.Н. Рожкова *А.Н. Рожкова*  
Приказ от 17.01.2024 № 1



**Положение**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального бюджетного дошкольного**  
**Образовательного учреждения**  
**«Детский сад с. Татищево»**

**Положение об оплате труда работников  
МБДОУ «Детский сад с. Татищево»  
Переволоцкого района Оренбургской области**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад с. Татищево» Переволоцкого района Оренбургской области, реализующего образовательную программу дошкольного образования (далее –Положение) определяет систему оплаты труда руководящего работника (далее руководителя) и педагогических работников; учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала (далее –работники) МБДОУ «Детский сад с. Татищево», реализующего образовательную программу дошкольного образования.

1.1. Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад с. Татищево» Переволоцкого района Оренбургской области(далее - Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013 - 2018 годы», Постановлением администрации Переволоцкого района Оренбургской области от 30.01.2009 г №42-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Переволоцкого района Оренбургской области и муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений Переволоцкого района Оренбургской области»,Постановлением администрации Переволоцкого района Оренбургской области от 16.01.2018 № 23-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций, организаций дополнительного образования и казенных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Переволоцкого района Оренбургской области в новой редакции», Постановлением администрации Переволоцкого района Оренбургской области от 12.01.2024 № 15-п «О внесении изменений в постановление администрации района от 16.01.2028 № 23-п»,с учетом Единых рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023 г., протокол № 11).

1.2. Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад с. Татищево» Переволоцкого района Оренбургской области (далее- учреждение) устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами администрации Переволоцкого района.

1.3. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

- фиксированные размеры должностных окладов по квалифицированным уровням профессиональных квалифицированных групп (далее - ПКГ) (справочник квалификационных профессиональных групп);
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения и не могут быть установлены ниже предусмотренных Положением.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

При формировании систем оплаты труда, фондов оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы необходимо учитывать, что выплаты районного коэффициента, за сверхурочную работу, работу в ночное время, совмещение профессий, работу в выходные и нерабочие праздничные дни выплачиваются сверх МРОТ.

1.6. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором .

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, совмещению, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства и совмещения производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. Работодатель заключает с работником трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований области и муниципальных бюджетов.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждения определяются в установленном законодательством порядке в пределах средств, предусмотренных законом области об областном бюджете на очередной финансовый год и решением Совета депутатов Перволоцкого района о бюджете района на очередной финансовый год.

1.12. Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников учреждений (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент) должна составлять не ниже 70 процентов.

1.13. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения в порядке, утвержденном Отделом образования администрации Перволоцкого района Оренбургской области (далее – Перволоцкий РОО) и включает в себя все должности учреждения на начало финансового года. В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по учреждению по согласованию с Перволоцким РОО могут вноситься изменения.

Ответственными за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

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

1.15. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **II. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений, педагогических работников и работников учебно -вспомогательного персонала учреждений**

2.1. Фиксированные размеры окладов руководителей структурных подразделений, педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников образования

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
ПКГ «Должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»		
-	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	7 260,00
ПКГ «Должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»		
1 уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	7 445,00
2 уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	7 631,00
ПКГ «Должностей руководителей структурных подразделений»		
1 уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением и методическим кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник отдела материально-	13 066,00

	технического снабжения	
2 уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	14 702,00

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп «Должностей педагогических работников»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
1 уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый	12 805,0
	музыкальный руководитель	15 855,0
2 уровень	Педагог-организатор; педагог дополнительного образования	12 435,0
	Социальный педагог	13 182,0
3 уровень	Педагог-психолог, методист	13 558,0
	Воспитатель	16 788,0
	Старший воспитатель	17 124,0
4 уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); воспитатель ГПД	13 810,0
6 уровень	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с	14 437,0

	детскими общественными объединениями	
Учреждения дополнительного образования( ЦДТ, ДЮСШ)		
2 уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11 992,0
3 уровень	Методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	12 288,0
Структурные подразделения (Районный методический кабинет, информационно-прокатный центр)		
3 уровень	Методист; библиотекарь	11 725,0
4 уровень	Старший методист	12 936,0

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской 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».

2.2. Положением об оплате труда работников учреждения устанавливаются работникам учебно-вспомогательного персонала, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам выплаты стимулирующего характера:

- за условия труда;
- за интенсивность и напряженность;
- за охват питанием;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за квалификационную категорию;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за ученую степень по профилю.

2.2.1. Выплаты стимулирующего характера за условия труда работникам учреждения учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливаются в зависимости от занимаемой должности:

должность	размер надбавки
лаборант	10%
младший воспитатель	10%
секретарь	90%
завхоз *	30%
водитель	50%
повар	90%

\*организаций дополнительного образования

должность	размер надбавки
завхоз	80%

2.2.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность работникам учреждения учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливаются в зависимости от занимаемой должности:

должность	размер надбавки	
лаборант	100%	
младший воспитатель	30%	
секретарь	80%	
завхоз *	50%	
водитель	пробег до 50 км.	25%
	пробег от 51 до 100 км.	50%
	пробег от 101 до 150 км.	75%
	Пробег от 151 до 200 км	100%

\*организаций дополнительного образования

должность	размер надбавки
завхоз	80%

2.2.3. Выплаты стимулирующего характера за охват питанием работникам учреждения учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливаются в зависимости от занимаемой должности:

должность	кол-во учащихся охваченных питанием	размер надбавки
Завхоз организации дошкольного образования	до 90 чел.	80%
	свыше 91 чел	100%
Завхоз организации общего образования	до 200 чел.	90%
	от 201 до 300 чел	100%
	от 301 чел.	110%
Повар организации дошкольного образования	до 80 чел.	80%
	свыше 81 чел.	100%

Повар организации общего образования	до 100 чел.	80%
	от 101 до 200 чел.	100%
	от 201 до 300 чел	110%
	от 301 до 400 чел	120%
	свыше 401 чел	130%

2.2.4. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет работникам учреждения учебно-вспомогательного персонала\* и руководителям структурных подразделений устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
5%	10%

\*Занимающим должности: лаборанта, младшего воспитателя, водителя

при выслуге лет от 1 года до 3 лет	при выслуге от 3 до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
10%	20%	30%

2.2.5. Стимулирующие выплаты за выслугу лет педагогическим работникам учреждения устанавливаются в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет педагогическим работникам:

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

2.2.6. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию.

Размеры выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию:

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

2.2.7. Дополнительно, по решению руководителя учреждения, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам, которым присвоена ученая степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности



(преподавательских дисциплин), либо присвоено почетное звание «Народный учитель РФ», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ» и иные почетные звания, а так же молодым специалистам.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю:

Звание			
«доктор наук»	«кандидат наук»	«заслуженный»,	«народный»
40%	20%	20%	20%

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера молодым специалистам, работающим в общеобразовательных учреждениях первые 3 года непосредственно после окончания ВУЗов или СУЗов:

Диплом специалиста	Диплом с отличием
50% от оклада	70 % от оклада

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

2.4. 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.

2.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями ([районный коэффициент](#)) производится в размере 15%;
- выплата за работу в сельской местности в размере 5%.

2.6. С учетом условий труда педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения, устанавливаются другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами VI, VII](#), соответственно положения.

### **III. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих**

3.1. Фиксированные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в главе II Положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 уровень	Делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка  агент по закупкам	7 819,00  10 161,00
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 уровень	Инспектор по кадрам; лаборант (всех наименований); секретарь руководителя; техник (всех наименований); художник	8 001,00
2 уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория**	8 190,00
3 уровень	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория*	8 377,00
4 уровень	Механик (всех наименований). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 560,00
5 уровень	Начальник гаража, старший механик	8 748,00
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 уровень	Бухгалтер; инженер по охране труда; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам; экономист; юрист-консультант, инженер-строитель, инженер по газовому хозяйству	8 936,00

2 уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9 118,00
3 уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория**; специалист по защите информации. *экономист-статист, бухгалтер-ревизор 1 категории, бухгалтер программист, бухгалтер-кассир, бухгалтер - ревизор	9 680,00  12 583,00
4 уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»** *ведущий экономист, ведущий бухгалтер	10 048,00  13 063,00
5 уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	10 607,00
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 уровень	Начальник инструментального отдела, начальник отдела автоматизированной системы управления производством, начальник отдела организации и оплаты труда, начальник финансового отдела, заведующим методическим кабинетом	16 986,00

\* Применение должностного наименования «старший» возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

\*\* Применение должностного наименования «ведущий» возможно при условии, если специалист наряду с выполнением обязанностей, присущей данной должности, осуществляет функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности учреждения или его структурного подразделения либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях.

3.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам учреждения, занимающим должности служащих, выплаты стимулирующего характера за выслугу лет.

3.2.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
5%	10%

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

3.4. Решение о введении выплат стимулирующего характера к окладу 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.

3.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (**районный коэффициент**) производится в размере 15%.

3.6. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются прочие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные **главами VI, VII**, соответственно Положения.

#### **IV. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих.**

4.1. Фиксированные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
ПКГ «Общетраслевые профессии рабочих, первого уровня»			
1 уровень	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; буфетчик; грузчик; дворник;	6 886,00
	2		7 072,00
	3		7 260,00

		кастелянша; кладовщик (всех наименований); подсобный рабочий (по кухне); оператор (всех наименований); плотник; повар; рабочий по комплексному обслуживанию зданий; слесарь (всех наименований); электромонтер (всех наименований); электрогазосварщик; няня; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; швея	
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 уровень	4	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; плотник; повар; слесарь (всех наименований); столяр; электромонтер (всех наименований); электрогазосварщик; швея; оператор (всех наименований); учетчик	7 445,00
	5		7 631,00
2 уровень	6	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; плотник; повар; слесарь (всех наименований); столяр; электромонтер (всех наименований); электрогазосварщик; швея; оператор (всех наименований)	7 819,00
	7		8 001,00
3 уровень	8	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; плотник; повар; слесарь (всех наименований); столяр; электромонтер (всех наименований); электрогазосварщик; оператор (всех наименований)	8 190,00
4 уровень	9	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы); водитель автобуса,	8 377,00

		специалист 1 разряда	
--	--	----------------------	--

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

4.3. 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.

4.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями ([районный коэффициент](#)) производится в размере 15%.

4.5. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами VI, VII](#), соответственно Положения.

## **V. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации и его заместителей**

5.1. Заработная плата руководителей образовательных организаций, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется эффективным трудовым договором, заключенным между начальником Отдела образования администрации Переволоцкого района и руководителем образовательной организации. Должностной оклад руководителя (приложение №1), может быть пересмотрен, в зависимости от комплектования на 1 сентября.

В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителя и работников учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.2. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от сложности и важности выполняемых им работ. Рекомендуется должностные оклады устанавливать на 10-30 % ниже окладов руководителей учреждений.

5.3. Руководителям образовательных организаций и их заместителям рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- стимулирующие выплаты по итогам работы (приложение № 2, № 2.1.).

5.3.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются в процентах к должностному окладу в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет	при выслуге лет от 3 лет до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
10%	20 %	30 %

5.3.2. Руководителям общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются начальником Отдела образования.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются, при наличии ассигнований.

Премиальные выплаты по результатам работы могут устанавливаться в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере.

5.4. По решению начальника Отдела образования за результативные и высокие показатели в % отношении от должностного оклада до 50%.

5.5. Должностные оклады руководителей образовательных учреждений подлежат индексированию в соответствии с постановлением администрации Переволоцкого района.

5.6. Выплаты компенсационного характера.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15%.

С учетом условий труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VI, VII, соответственно Положения.

Выплаты компенсационного характера за специфику и условия работы устанавливаются отдельным руководителям учреждений (школ, детских садов), в зависимости от профиля образовательного учреждения.

Доплата к должностному окладу производится в следующих размерах:

№ п/п	Специфика и условия работы, виды выплат	Значение
	2	3
	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	от 15 до 20%

В случае уникальности (тип, профиль) муниципального учреждения, Переволоцкий РОО вправе в порядке исключения устанавливать руководителю учреждения более высокий персональный повышающий коэффициент за специфику и условия работы, предусмотренный для увеличения базовой составляющей.

5.7. Материальная помощь руководителю учреждения выплачивается один раз в календарном году по заявлению руководителя учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада (при наличии ассигнований).

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

- заболевание, смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и));
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

Материальная помощь назначается и выплачивается на основании приказа Переволоцкого РОО за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждения.



1. Должностной оклад руководителей учреждения осуществляющего начальное, общее, основное общее, среднее общее образование по основным общеобразовательным программам в муниципальных образовательных организациях:

Образовательные организации с кол-вом обучающихся до 100 чел.	Образовательные организации, с кол-вом учащихся от 100 до 200 чел.	Образовательные организации, с кол-вом учащихся от 200 до 300 чел.	Образовательные организации, с кол-вом учащихся от 300 до 400 чел.	Образовательные организации, с кол-вом учащихся от 400 до 500 чел.
29 550 руб.	30 786 руб.	31 947 руб.	33 154 руб.	34 338 руб.

2. Должностной оклад руководителя учреждения осуществляющего дошкольное образование в муниципальных образовательных организациях

Образовательные организации с кол-во обучающихся до 30 чел.	Образовательные организации, с кол-во учащихся от 30 до 50чел.	Образовательные организации, с кол-вом учащихся от 50 до 100 чел.	Образовательные организации, с кол-вом учащихся от 100 до 150 чел.
25 201 руб.	26 385 руб.	27 569 руб.	28 754 руб.

3. Должностной оклад руководителей учреждений осуществляющих дополнительное образование детей

Образовательные организации с кол-во обучающихся до 1000 чел.	Образовательные организации с кол-во обучающихся свыше 1000 чел.
30 790 руб.	31 973 руб.

4. Должностной оклад руководителя и заместителей руководителя

МКУ

«ФЭЦУО»

Должностной оклад директора МКУ «ФЭЦУО»	Должностной оклад заместителя директора МКУ «ФЭЦУО»
32 459 руб.	29 212 руб.

## Оценочный лист деятельности руководителя

№ п/п	Направление/ Наименование показателя	Индикаторы	Баллы (0-3)
1	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования ОО	<p>Программа развития (наличие, содержание, уровень реализации)</p> <p>Кадровое обеспечение образовательной организации (образовательный и квалификационный уровни)</p> <p>Обеспечение санитарно-гигиенических и санитарно-бытовых условий в соответствии с требованиями санитарных норм и норм безопасности</p> <p>Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда</p> <p>Материально-техническая и ресурсная обеспеченность образовательного процесса</p> <p>Эстетические условия, оформление помещений организации, кабинетов, состояние территории</p>	
2	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие различных форм общественного управления образовательной организацией (анализ содержания деятельности)	
3	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг	<p>Наличие/ отсутствие объективных жалоб и обращений на качество работы образовательной организации</p> <p>Отзывы родительской общественности, общественных организаций, предприятий о деятельности организации</p> <p>Имидж организации (благодарственные</p>	

		письма, отзывы средств массовой информации, выдающиеся выпускники и их отзывы об организации и др.)	
4	Информационная открытость	Соответствие структуры сайта образовательной организации требованиям законодательства	
		Размещение на сайте информации копий документов, предусмотренных ст. 29 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» №273	
		Своевременность обновления информации, размещаемой на сайте	
5	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Количество преступлений, общественно опасных деяний, совершенных обучающимися / процентное отношение их к общему числу обучающихся	
		Число школьников, состоящих на учете в ОПДН, на школьном профилактическом учете, на учете в группе риска / процентное отношение их к общему числу обучающихся	
		Вовлечение «трудных подростков» в общественно-значимую деятельность, обеспечение занятости во внеурочное время	
6	Реализация социокультурных проектов	Школьная газета	
		Школьный музей	
		Работа над социальными проектами	
		Организация волонтерского движения	
7	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Организация наставничества «молодых специалистов»	
		Педпрофорентация. Количество выпускников, получающих образование в педагогических учебных заведениях	
8	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Количество победителей и призеров муниципального и регионального этапов Всероссийской олимпиады школьников	

		Количество участников и призеров в интеллектуальных играх-конкурсах, конкурсах исследовательских работ различного уровня	
		Число школьников, ставших победителями и призерами творческих конкурсов	
		Работа научного общества учащихся	
9	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей. Организация физкультурной и спортивной работы	Наличие лицензированного медицинского кабинета	
		Количество случаев травматизма в школе	
		Общий охват учащихся горячим питанием	
		Охват учащихся физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельностью	
		Наличие спортивных секций, клубов	
		Результативность участия в спортивных конкурсах, играх, фестивалях различного уровня (командный и личный зачет)	
10	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Число школьников, занимающихся по индивидуальным учебным планам /процентное отношение их к общему числу обучающихся	
		Охват учащихся внеурочным самостоятельным образованием (в % от общей численности)	
		Предоставление права выбора формы обучения родителям (законным представителям)	
11	Реализация программ дополнительного образования	Наличие кружков, детских объединений по интересам, клубов.	
		Охват учащихся дополнительным образованием (в % от общей численности)	
12	Реализация профильного обучения, предпрофильной	Охват учащихся предпрофильной и профильной подготовкой, обоснованность выбора профиля, результативность	

	подготовки	обучения	
13	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	Положительные результаты итоговой аттестации выпускников	
		Количество второгодников (II-VIII, Хкл.)	
		Количество выпускников, получивших на экзаменах в форме ЕГЭ от 80 до 100 баллов / процентное отношение их к общему числу выпускников	
14	Сохранность контингента	Сохранность контингента обучающихся	
		Количество необучающихся, проживающих в микрорайоне, закрепленном за ОУ	
		Организация работы по профилактике уклонения от обучения	
15	Инновационная деятельность	Работа школы по внедрению ФГОС ОО	
		Участие учителей в конкурсах профессионального мастерства	
		Участие педагогического коллектива в районных, региональных и общероссийских конкурсах, конференциях, мастер-классах	
		Другие направления инновационной деятельности, опытно-экспериментальная работа	
16	Финансово-экономическая деятельность	Эффективность исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности	

Максимальное количество баллов

147

0- 10 баллов 10%

10 - 20 баллов 20%

20 - 30 баллов 30%

30 - 40 баллов 40%

40- 50 баллов 50%

50 - 60 баллов 60%

60 - 70 баллов 70%

70 - 80 баллов 80%

80 - 90 баллов 90%

90- 100 баллов 100%

Приложение №2.1

Критерии для расчета стимулирующих выплат директору, заместителю директора МКУ «ФЭЦУО»

№	Критерии	Размер выплат в баллах	Максимальное количество баллов	Оценка экспертной группы (балл)
1	Осуществление мероприятий, направленных на экономию финансовых и материальных ресурсов	5 баллов	5 баллов	
2	Качественное ведение документации	5 баллов	5 баллов	
3	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности	5 баллов	5 баллов	
4	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	5 баллов	5 баллов	
5	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	5 баллов	5 баллов	
6	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, непредусмотренных должностными обязанностями	5 баллов	5 баллов	
7	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	5 баллов	5 баллов	
8	Инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда	5 баллов	5 баллов	
9	Соблюдение профессиональной этики	5 баллов	5 баллов	
			456	

Максимальное количество баллов 45

Ниже 5 баллов 0%

- От 5 баллов до 9 баллов 20%
- От 10баллов до 15 баллов 40%
- От 16 баллов до 20 баллов 60%
- От 21 баллов до 30 баллов 80%
- От 31 баллов до 45 баллов 100%»

## **VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

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

6.2. Работникам учреждения установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

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

- при расширении зон обслуживания;

- при увеличении работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы определенной трудовым договором.

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

6.3. Педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях производится доплата к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

6.3.1. Доплата к должностному окладу (ставке заработной платы) производится в следующих размерах:

№ п/п	Специфика и условия работы, виды выплат	Значение
1	2	3
1	педагогическим работникам за работу в сельской местности	5%

6.3.7. Ежемесячно выплачиваются надбавки:

№п/п	Условия выплаты	Размер (значение) в месяц
1	Руководителям (заведующим) дошкольных учреждений	200 руб.
2	За интенсивность и напряженность профессиональной деятельности относящихся к общеотраслевой должности служащих, указанных в разделе III-VI Положения	До 200 %

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

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 объема дополнительной работы.

6.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. 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 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.

6.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ночным временем считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

6.9. 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.

6.10. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются от оклада без учета других повышающих коэффициентов и выплат.

## **VII. 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 непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляется по решению комиссии, созданной в образовательном учреждении, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

7.3. Выплату стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения.

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

7.5. 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.



7.6. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере по приказу руководителя учреждения.