

ПРИНЯТО:  
на общем собрании трудового коллектива  
МБДОУ № 6 с. Малышево  
от 20.03.2017 № 03

УТВЕРЖДЕНО:  
Заведующий МБДОУ № 6 с. Малышево  
И.В.Сергеева  
приказ от 20.03.2017 № 64

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюзного комитета  
Е.В.Житкова

## **ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
Детский сад № 6 с. Малышево  
Селивановского района Владимирской области**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 6 с. Малышево Селивановского района Владимирской области (далее – Положение) регулирует условия труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 6 с. Малышево Селивановского района Владимирской области (далее – ДОУ), выполняющих работы на основе трудовых и гражданско-правовых договоров.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 30.12.2015), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на основании Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г., протокол № 11; Письма Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», «Методические рекомендации Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников»; Приказа министерства труда и социальной защиты российской федерации от 1 июля 2013 г. N 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления Показателей эффективности деятельности подведомственных Государственных (муниципальных) учреждений социального Обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», постановление администрации района от 06.03.2015. № 184 «Об оплате труда работников образовательных организаций муниципального образования Селивановский район Владимирской области», заключения эксперта № 95-3Э по результатам специальной оценки условий труда от 14.04.2016, отчёта о проведении специальной оценки условий труда от 31.05.2016 и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников ДОУ исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работников организации не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.6. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы работников ДОУ составляет для:

- профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня – 2546 рублей;
- профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня – 2957 рублей;

- педагогических работников- 5080 рублей;
- руководителей структурных подразделений – 7424 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» - 2558 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - 2679 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - 3306 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» - 6142 рубля;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - 2361 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - 2679 рублей».

1.7. Должностной оклад, ставка заработной платы работника организации состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий

1.8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников организации устанавливаются согласно приложению №1 к настоящему Положению.

1.9. Оплата работников ДОУ, которые не предусмотрены настоящим Положением, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников муниципальных учреждений.

1.10. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников ДОУ производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в ДОУ, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

1.11. Руководитель образовательной организации обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определённой должности) воспитателей, других работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;
- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы), тарификационные списки;
- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников ДОУ.
- Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в

размере не более 40 процентов, работников основного персонала - в размере не менее 60 процентов.

## **2. Особенности установления объёма учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации**

2.1. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов «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», вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом организации и правилами внутреннего трудового распорядка организации, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с :

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультационной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в организации в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом образовательной организации с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН)

## **3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников ДОО**

### **3.1. Педагогические работники.**

3.1.1. Месячная заработная плата воспитателей определяется путем умножения размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Установленная воспитателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.2. В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

## **4. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников ДОО применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в ДОО.

4.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

4.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.4. Оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения в тарификацию

## 5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения профсоюза.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников

5.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- 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, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются 4% должностного оклада (ставка заработной платы) в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» и на основании заключения эксперта № 95-3Э по результатам специальной оценки условий труда от 14.04.2016, карты № 95012А специальной оценки условий труда

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. (статья 147 ТК РФ)

Должность	место работы	размер доплат	вредные производственные факторы
повар	Пищеблок	4 %	тяжесть трудового процесса (3.1)

5.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

5.6. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

5.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

производятся в соответствии со статьями 149,150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации:

#### 5.7.1. Оплата труда в ночное время.

Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере - 35% должностного оклада (ставки заработной платы);

#### 5.7.2. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

5.7.3. Выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличение объема работы за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 60.2. Трудового кодекса РФ.

Доплата производится на основании статьи 151 Трудового кодекса РФ «Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы. Исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения работника от работы, определенной трудовым договором»

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

#### 5.7.4. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

#### 5.7.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

Сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
- Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения профсоюза работников, трудовым договором.

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

5.7.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.8. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер доплаты или прекращена ее выплата при невыполнении условий для выплаты или нарушении трудовой дисциплины.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин

5.9. Причинами снятия выплат компенсационного характера служат:

- Окончание срока действия выплат.
- Окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты.
- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, инструкции по охране жизни и здоровья детей, санитарных правил.
- Снижение качества работ, за которые были определены выплаты.

## **6. Выплаты стимулирующего характера**

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников ДОУ коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения профсоюза.

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения профсоюза».

Критерии утверждаются заведующим с учётом профсоюза работников

6.3. Для целей стимулирования работников организации к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объём средств на указанные выплаты предусматривается в размере – до 30 процентов от общих поступлений в фонд оплаты труда организации

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включаются в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением № 2 к Положению в пределах фонда оплаты труда;
- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением № 2 к Положению в пределах фонда оплаты труда;

Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учётом мнения профсоюза работников

6.5. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работнику коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учётом мнения профсоюза работников с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, и являются единовременными

6.6. Основными условиями премирования являются:

- результаты работы учреждения в целом;
- своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей;
- выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.);
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)

#### 6.7. Показатели премирования.

- выполнение особо важной для детского сада работы;
- активное участие в методических или общественных мероприятиях, проводимых в детском саду, городе;
- большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за него не была установлена надбавка или доплата;
- победа или получение призовых мест воспитанниками в конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в детском саду, так и за его пределами (в поселке, городе и т.д.)
- победа или получение призовых мест работниками в различных конкурсах, соревнованиях, смотрах и прочих мероприятиях, организуемых как в детском саду, так и за его пределами (в городе, области и т.д.)

#### 6.8. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии.

- Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики.
- Детский травматизм по вине работника.
- Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.
- Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
- Пассивное участие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях детского сада и на других уровнях.
- Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской плате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).

Все случаи уменьшения размера премии рассматриваются руководителем и балансовой комиссией в индивидуальном порядке в каждом случае.

6.9. Единовременное премирование работников ДООУ осуществляется на основании приказа заведующего ДООУ, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

При наличии у работника ДООУ не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом премии, не устанавливаются.

Премияльные выплаты могут быть произведены по итогам работы: за месяц, квартал, 9 месяцев, год с учетом эффективности и результативности деятельности образовательного учреждения в соответствующий период.

Расчет размера премиальных выплат за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета устанавливаются на основании решения балансовой комиссии в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются. Разовые выплаты зависят от результатов работы.

6.10. Для реализации поставленных целей в детском саду вводятся следующие виды премирования работников:

- объявление благодарности в приказе заведующей;
- награждение Почетной грамотой детского сада.
- внесение благодарности в трудовую книжку работника;
- награждение денежной премией;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Управления образования администрации Селивановского района;



- ходатайство о награждении Почетной грамотой, Благодарностью администрации Селивановского района;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Департамента образования администрации Владимирской области;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой, Благодарностью администрации Владимирской области;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Министерства образования РФ;
- ходатайство о присвоении почетного звания

## **7. Оплата труда заместителей руководителя**

На заместителей руководителя образовательной организации распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда

## **8. Иные выплаты**

8.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального акта учреждения, утверждённого работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета, в пределах средств фонда оплаты труда:

- в связи с бракосочетанием – 1000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников (супруга, детей) – 2000 рублей;
- в связи с несчастным случаем (пожар, стихийное бедствие и т.п.) – в размере 2000 рублей;
- в связи с длительной (более 3 месяцев) болезнью – в размере 2000 рублей
- в связи с юбилейными датами 50, 55 и 60 лет со дня рождения – 2000 руб. при стаже работы в данной организации до 10 лет и более.
- в связи с рождением ребёнка - в размере 2000 рублей

8.2. Выплаты в связи с юбилейными датами выплачиваются по заявлению работника, на основании приказа заведующего ДООУ.

8.3. В связи с профессиональными праздниками – размер выплаты определяется исходя из наличия средств.

8.4. Работникам, имеющим детей и внуков дошкольного возраста, предоставляется место в детском саду вне очереди при условии работы сотрудника в течение трех лет после принятия ребенка в детский сад.

## **9. Порядок отмены положения, внесение в него изменений и дополнений**

9.1. Настоящее положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению общего собрания трудового коллектива ДООУ.

9.2. Настоящее Положение принимается решением Совета трудового коллектива ДООУ, наделенным, управленческими полномочиями и утверждается приказом заведующего ДООУ.

9.3. Настоящее положение утверждается заведующим по согласованию с председателем общего собрания работников и действует до принятия нового Положения об оплате труда.

## **МЕТОДИКА РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СЕЛИВАНОВСКИЙ РАЙОН ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Схема расчета должностных окладов руководителей, заместителей руководителя учреждений.

1.1. Должностной оклад руководителей учреждений, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемых ими учреждений и составляет 2 размера указанной, средней заработной платы.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки и выплаты стимулирующего характера учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

1.2. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы с учетом объема учебной нагрузки и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной штатной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

1.3. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

1.4. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, (за исключением педагогических работников и профессорско-преподавательского состава) работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

1.5. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

1.6. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

1.7. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений системы образования района устанавливаются на 20 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

1.8. При создании новых муниципальных учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников всего персонала учреждений для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется учреждением.

## 2. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих.

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.5.настоящей Методики).

### 2.1. Учебно-вспомогательный персонал

Таблица № 1

Квалификационный уровень	Коэффициент зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	1,0	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части

Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	1,0	Дежурный по режиму; младший воспитатель
2 квалификационный уровень	1,11	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму

## 2.2. Специалисты и служащие

Таблица № 2

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0	Архивариус, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.), делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, копировщик, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, стенографистка, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов
2 квалификационный уровень	1,05	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник по защите информации, техник-программист, техник-технолог, товаровед
2 квалификационный уровень	1,11	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутривидовая категория
3 квалификационный уровень	1,79	Заведующий научно-технической библиотекой, заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутривидовая категория
4 квалификационный уровень	1,96	Мастер участка (включая старшего), механик Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5 квалификационный уровень	2,12	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер по организации труда, инженер по организации управления

		производством, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер – программист (программист), инженер–технолог (технолог), инженер-энергетик (энергетик), менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью, профконсультант, психолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе, эксперт, юристконсульт
2 квалификационный уровень	1,33	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутрядолжностная категория
3 квалификационный уровень	1,46	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутрядолжностная категория
4 квалификационный уровень	1,87	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5 квалификационный уровень	2,07	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера

### 2.3.Руководители структурных подразделений

Таблица № 3

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
1 квалификационный уровень	1,0	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей<*>
2 квалификационный уровень	1,18	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) <*>; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования
3 квалификационный	1,33	Начальник (заведующий, директор, руководитель,

уровень		управляющий) обособленного структурного подразделения управления образования
---------	--	--

<\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<\*\*\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

### 3. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников.

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.5.настоящей Методики).

Таблица № 4

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	1,07
	Среднее специальное образование	1,0
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,2
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория: вторая категория	1,51
	первая категория	1,80
	высшая категория	2,16

Таблица № 5

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	1,0	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый
2 квалификационный уровень	1,02	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель
3 квалификационный уровень	1,03	Мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель
4 квалификационный уровень	1,05	Преподаватель, преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, воспитатель.

4 квалификационный уровень 1,05

<\*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу. <\*\*\*> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

#### 4. Схема расчета должностных окладов работников рабочих профессий.

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.5.настоящей Методики).

Таблица № 6

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0 – 1 квалификационный разряд; (грузчик, дворник, садовник, уборщик территории, садовник) 1,04 -2 квалификационный разряд; (рабочий по комп обл здания, кочегар, кассир билетный, кухонный рабочий, мойщик посуды, подсобный рабочий, уборщик сл. помещ 1,09 -3 квалификационный разряд; (билетный кассир, электромонтер	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР)
2 квалификационный уровень	1,142	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0– 4 квалификационный разряд; 1,11 -5 квалификационный разряд;	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР (наш водитель)
2 квалификационный уровень	1,23– 6 квалификационный разряд; 1,35 -7 квалификационный разряд;	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
3 квалификационный уровень	1,49	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
4 квалификационный уровень	1,63–1,79	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)

## 5.Повышающий коэффициент специфики

Повышающий коэффициент специфики – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы) специалистов, служащих, педагогических работников, работников рабочих профессий.

Таблица № 7

Перечень условий применения повышающего коэффициента специфики	Размер повышающего коэффициента специфики
1	2
1. За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении (в том числе инвалидов и лиц с ограниченными возможностями), работникам, непосредственно занятым в таких классах ( группах)	1,2
2. Специалистам (указанным в приложении № 7 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования) за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности	1,25
3. Женщинам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом более 2-х часов подряд.	1,3
4.Специалистам психолого- педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	1,2
5.Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому, на основании медицинского заключения выданного детям, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,2
6. Педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного образования детей, реализующим и сопровождающим основную образовательную программу дополнительного образования.	1,2
7. Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующим и сопровождающим основную общеобразовательную программу дошкольного образования	1,4
9. Выпускникам профессиональных образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет):	
- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,8
- с высшим образованием	1,7
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,7
- со средним профессиональным образованием	1,6
10. Заведующим производством, заведующим столовой, (шеф-поварам), поварам за работу в образовательной организации.	2,0 2,5
11. Водителям, осуществляющим организованную подвозку групп детей автобусами образовательной организации.	3
12. Помощникам воспитателей, младшим воспитателям в образовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования, за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков.	2,5



В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту специфики.

### 6.Повышающий коэффициент масштаба деятельности

В зависимости от осуществления координирующих, информационно-организационных, программно-методических и других функций, поддержки развития учреждений системы образования к фонду оплаты труда муниципального учреждения системы образования района может устанавливаться коэффициент масштаба деятельности. Конкретный размер коэффициента масштаба деятельности, порядок и условия его определения устанавливаются приказом управления образования. Указанные средства доводятся до учреждения одновременно с показателями результативности, связанными с осуществлением учреждением указанных функций, и направляются на стимулирующие выплаты работникам этих учреждений.

#### Приложение № 2 к положению

Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу (ставке заработной платы))
1	2
<b>1.Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом</b>	
1.1. Выплаты за воспитание и обучение детей - инвалидов дошкольного возраста в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования на одного ребенка – инвалида в месяц с учетом дней посещений	10%
1.2. Ведение администраторам образовательных учреждений АИС «Электронная школа», АИС «Электронный детский сад», АИС «Электронное дополнительное образование»	5%
1.3. Выплаты за внедрение в образовательный процесс элементов культуры здорового образа жизни	10%
<b>2. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом</b>	
2.1. Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивных залах, игровых залах ОУ.	15%
2.2. Результативное участие в профессиональных конкурсах:	
- на уровне образовательного учреждения	15%
- на муниципальном уровне	20%
- на областном и всероссийском уровне	25%
2.3. Разработка и внедрение в образовательный процесс авторских программ педагогическими работниками	10%
2.4. Посещаемость детей ДООУ, учреждений дополнительного образования, ГПД:	
75-80%	20%
80-85%	30%
85-90%	40%
90 % и выше	50%
2.5. Организация взаимодействия с семьями обучающихся	10%
2.6. Эффективное использование в работе интерактивного оборудования	10%
2.7. За условия труда в период адаптации детей раннего возраста	15%
2.8. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	20%

2.9. Участие педагогических работников в инновационной деятельности: - в образовательном учреждении - на уровне района - на уровне области	10% 15% 20%
2.10. Систематическая индивидуальная работа с молодыми специалистами (план работы, отчет о проделанной работе)	10%
2.11. Ведение личного сайта, участие в сетевых сообществах; -Ведение сайта образовательного учреждения	10% 20%
2.12. Результативное участие в соревнованиях, конкурсах, смотрах, выставках: -на уровне учреждения призер победитель -на уровне района призер победитель -на уровне области победитель, призер	5% 10% 15% 20% 25%
2.13. Сохранность контингента воспитанников в общеобразовательных учреждениях и учреждениях дополнительного образования 75-80% 80-85% 85-90%	15% 20% 30%
2.14. Обобщение опыта работы педагогического работника с занесением в банк данных: на уровне района на уровне области	20% 40%
2.15. Высокие показатели по итогам воспитательно-образовательной работы за год - результаты диагностики (воспитатель, старший воспитатель, специалисты)	10%
2.16. Высокий уровень физической подготовленности у 30% обучающихся и выше (для инструкторов и учителей физической культуры)	10%
2.17. Наличие педагогических публикаций - в научно-методических изданиях - в Интернет-ресурсах	20% 10%
2.18. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания	20%
2.19. Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда в образовательной организации	50%
2.20. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	50%
2.21. Содержание территории учреждения в соответствии с требованиями законодательства	40%
2.22. Отсутствие замечаний по ведению установленной документации	50%
2.23. Организация профориентационной работы с обучающимися	20%
2.24. Высокий уровень организации контроля качества образования	15%
2.25. Отсутствие травматизма среди обучающихся	15%

В данном положении пронумеровано,  
прошнуровано и скреплено печатью  
18 (восемнадцать) листов

Заведующий                    И.В.Сергеева  
20.03.2017

В данном положении пронумеровано,  
прошнуровано и скреплено печатью  
19 (девятнадцать) листов

Заведующий                    И.В.Сергеева  
11.01.2017