

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД «ЛУЧИК»
ГОРОДА БАЛАШОВА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ»

«ПРИНЯТО»

на общем собрании ТК
протокол № 07 от 08.11.2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»

с Управляющим советом МДОУ д/с «Лучик»
протокол № 02 от 15.11.2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК МДОУ «Лучик»
протокол № 07 от 30.10.2024 г

«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МДОУ д/с «Лучик» г.Балашова
/Н.А.Карнаухова/
приказ № 350 от 15.11.2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с [Законом Саратовской области](#) «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» и применяется при определении заработной платы работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений образования Балашовского муниципального района (далее — учреждения образования), а также педагогических работников иных бюджетных и казенных учреждений и включает в себя:

- размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным [Законом Саратовской области](#) от 31 октября 2008 года №262-ЗСО) «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» (с изменениями от 24 декабря 2008 года N 355-ЗСО, 26 марта 2009 года N 34-ЗСО, 3 декабря 2009 года N 196-ЗСО, 28 декабря 2011 года N 226-ЗСО, 19 декабря 2012 года N 206-ЗСО, 25 ноября 2013 года N 202-ЗСО, 3 декабря 2014 года N 144-ЗСО, 3 декабря 2014 года N 169-ЗСО, 24 сентября 2015 года N 110-ЗСО, 18 ноября 2015 года N 146-ЗСО, 30 мая 2023 года N 60-ЗСО, 22 сентября 2023 года N 102-ЗСО, 27.05.2024 года N 60-ЗСО, 29.08.2024 года N 99-ЗСО).

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. В соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](#) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение не распространяется на руководителей, заместителей руководителей общеобразовательных учреждений, педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

1.4. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного и автономного учреждения образования формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению образования из областного и (или) местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников государственного казенного учреждения образования формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения образования и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

1.5. Основной персонал работников муниципального бюджетного, автономного и казенного учреждения образования — работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального бюджетного, автономного и казенного учреждения образования целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального бюджетного, автономного и казенного учреждения — работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального бюджетного, автономного и казенного учреждения — работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального бюджетного и казенного учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муници-

пального бюджетного и казенного учреждения.

Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений образования — не более 40 процентов.

**Перечень должностей,
относящихся к административно-управленческому
и вспомогательному персоналу МДОУ:**

Образовательные учреждения	Перечень должностей
Дошкольные учреждения образования;	Перечень должностей, относящихся к категории административно-управленческого персонала
	1. Заведующий
	2. Заведующий хозяйством
	Перечень должностей, относящихся к категории вспомогательного персонала
	1. Врач-специалист
	2. Дворник
	3. Инструктор по физкультуре
	4. Кастелянша
	5. Машинист по стирке и ремонту спецодежды
	6. Медицинская сестра
	7. Повар
	8. Подсобный рабочий
	9. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
	10. Сторож
	11. Уборщик производственных помещений
	12. Уборщик служебных помещений
	13. Энергетик

**Раздел 2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
(ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)**

2.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников учреждений образования рассчитываются по формуле:

$$O = O_{\text{б}} + Y_{\text{кл}}, \text{ где:}$$

$O_{\text{б}}$ — базовый оклад (базовая ставка заработной платы) педагогических работников;

$Y_{\text{кл}}$ — увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей в муниципальных учреждениях образования (размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года).

Должностные оклады специалистов, служащих, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников и оклады рабочих учреждений образования, определяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории.

2.3. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, в соответствии с таблицами 2.1, 2.2 приложения № 1 к настоящему Положению.

Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, базовые оклады (базовые ставки заработной платы)

устанавливаются ниже на 5 процентов.

2.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительной работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических и музыкальных училищ, работающих в учреждениях образования, базовые оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I-IV классах) специальных (коррекционных) учреждений образования (классов) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья базовые оклады (базовые ставки заработной платы) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.6. Должностные оклады медицинских работников, библиотечных работников, учебно-вспомогательного персонала, служащих устанавливаются в соответствии с таблицами 3.1., 4.1., 4.2, 5.1., 5.2, 6.1. приложения № 1 к настоящему Положению.

2.7. Оклады рабочих учреждений образования устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Оклады рабочих устанавливаются в соответствии с [таблицами](#) 7.1., 7.2 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.8. Рабочим, имеющим высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющим работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности, постоянно занятым на важных и ответственных работах (высококвалифицированные рабочие), оклады устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников в повышенных размерах согласно [таблице](#) 8 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.9. Работникам учреждений образования за специфику работы должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в повышенном размере в соответствии с [приложением № 2](#) к настоящему Положению.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера указанным работникам устанавливаются с учетом увеличения, предусмотренного [частью первой](#) настоящего пункта.

2.10. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений образования Балашовского муниципального района устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.11. [Перечень](#) учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений образования при определении выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы), приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.12. Изменение размеров оплаты труда при условии соблюдения требований трудового законодательства производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Раздел 3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. В соответствии с [Законом](#) Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам учреждений образования осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда;

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

3.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в соответствии с законодательством.

Рекомендуемые размеры доплат (но не ниже минимального размера повышения оплаты труда):

10-12 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за работу с тяжелыми и вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы);

20-24 процента должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы).

Конкретные размеры доплат определяются на основе аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них в соответствии с законодательством.

Работодатель в соответствии с законодательством проводит специальную оценку условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению условий и охраны труда. Если результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено, что на рабочих местах обеспечены безопасные условия труда, то указанная доплата отменяется.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в ночное время;
- доплату работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов);
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу.

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

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику 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.

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

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время.

Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов должностного оклада (оклада) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время.

При условии почасовой оплаты (по должности сторож, оператор котельной, машинист (кочегар) котельной и т.д.) оплату за ночное время производить в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ, увеличив стоимость дневного часа на 35%.

3.3.5. Доплата работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), устанавливается за отработанное время в эти дни из расчета должностного оклада по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

3.3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.3.7. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством.

3.4. Иные выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда:

- за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

Размеры, порядок и условия осуществления компенсационных выплат определяются в локальных правовых актах МДОУ, принимаемых администрацией по согласованию с Профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах.

Педагогическим работникам за применение в работе информационных технологий — 100 рублей.

Раздел 4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В соответствии с [Законом](#) Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам учреждений образования осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплата педагогическим работникам образовательных учреждений для достижения показателей средней заработной платы по педагогическим работникам с учетом результатов их деятельности, установленных Правительством Саратовской области.
- иные поощрительные выплаты.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.2.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

ежемесячная надбавка водителям автомобилей за присвоенную квалификационную категорию: водителям второго класса; водителям первого класса.

4.2.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

1) надбавка за квалификационную категорию (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

Музыкальному руководителю:

за высшую квалификационную категорию — 28,2 процента,

за первую квалификационную категорию — 21,7 процента;

учителям, преподавателям и иным педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию — 34,8 процента,

за первую квалификационную категорию — 28,2 процента;

2) надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ;

3) надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;

4) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач;

5) надбавка за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (с учетом педагогической нагрузки). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

Примерное положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения приведено в Приложении № 5.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаемые на постоянной основе, включают в себя:

надбавку педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с [Законом](#) Саратовской области «Об образовании»;

надбавку педагогическим работникам образовательных организаций (за исключением педагогических работников общеобразовательных организаций, непосредственно осуществляющих учебный процесс, педагогических работников дошкольных образовательных организаций, структурных подразделений общеобразовательных организаций, реализующих программу дошкольного образования), не имеющих стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 15 процентов от должностного оклада;

надбавку педагогическим работникам образовательных организаций, имеющих стаж педагогической работы менее трех лет и принятых на работу в муниципальные дошкольные образовательные организации области после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования либо заключивших трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в целях доведения заработной платы до 80 процентов среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (далее - среднемесячный доход от трудовой деятельности) согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

4.4. Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы).

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются

ся надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

музыкальному руководителю, имеющему стаж педагогической работы:

- более 10 лет — 15,7 процента,
- от 5 до 10 лет — 9,7 процента,
- от 2 до 5 лет — 4,7 процента;

методисту, инструктору-методисту (включая старшего), имеющему стаж педагогической работы:

- более 12 лет — 15,7 процента,
- от 8 до 12 лет — 9,7 процента,
- от 5 до 8 лет — 4,7 процента;

учителям, преподавателям и иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

- более 20 лет — 21,7 процента,
- от 10 до 20 лет — 15,7 процента,
- от 5 до 10 лет — 9,7 процента,
- от 2 до 5 лет — 4,7 процента.

Стаж работы педагогических работников определяется руководителем учреждения образования в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Надбавки за стаж педагогической работы устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

- Премии за качество, которая устанавливается работнику приказом по МДОУ, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год, учебный год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год, учебный год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией МДОУ по согласованию с представительным органом работников.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

4.6. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 15 процентов (в учреждениях дополнительного образования — не менее 30 процентов) от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) работников учреждения, с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы).

Объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений образования, должен составлять не менее 15 процентов (в учреждениях дополнительного образования — не менее 30 процентов) объема средств на оплату труда, направляемых на должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) иных работников учреждения.

4.7. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах МДОУ, принимаемых администрацией по согласованию с Профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Оплата труда руководителя учреждения образования, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностные оклады руководителя учреждения образования, заместителя руководителя определяются в соответствии с таблицей 1 приложения № 1 к настоящему Положению.

5.3. Размеры должностных окладов руководителей учреждений образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

5.4. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах с учетом условий труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации, законами Саратовской области и иными нормативными правовыми актами Саратовской области, муниципальными правовыми актами.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляются с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы учреждений, устанавливаемых органами местного самоуправления, осуществляющими функции и полномочия учредителя

5.6. Вновь назначенным руководителям стимулирующие выплаты определяются по среднему баллу портфолио руководителей образовательных организаций. Средний балл устанавливается по состоянию на 01 сентября текущего года

5.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Приложение № 1
Таблица 1.1.

**Должностные оклады
руководителей дошкольных образовательных учреждений, структурных подразделений городских общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования всех типов и видов**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Заведующий, заведующий методическим кабинетом	18 258	17 359	16 720	15 912
	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2)	19 170	18 227	17 556	16 709
	с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	20 997	19 963	19 226	18 300
	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2) с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	21 910	20 832	20 063	19 095

Примечание:

1. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение образования, и квалификационной категории конкретного заместителя руководителя по аналогии с отнесением к должностному окладу руководителя.

2. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Таблица 2.1.

**Должностные оклады
(ставки заработной платы) педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, структурных подразделений общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования всех типов и видов**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы) (рублей)
1.	Учитель-логопед; педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, методист	11 955
1.1.	с учетом снижения на 5% (при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования)	11 357
1.2.	с учетом снижения на 5% (при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования) с учетом повышения на 25% (за работу в образовательных учреждениях в сельской местности, в рабочих (заводских) поселках, согласно Приложению 2)	14 198

1.3.	с учетом снижения на 5% (при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования) с учетом повышения на 20% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	13 629
1.4.	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2)	12 553
1.5.	с учетом повышения на 20% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	14 346
1.7.	с учетом повышения на 5% (за наличие ученой степени и почетного звания, согласно Приложению 2) с учетом повышения на 20% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	14 944

Таблица 3.1.

**Должностные оклады
медицинских работников муниципальных бюджетных, автономных,
казенных учреждений образования всех типов и видов**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		высшая категория	I категория	II категория	без категории
1.	Врач-специалист	13 271	12 623	11 983	11 396
5.	Медицинская сестра	11 396	10 805	10 313	9 848

Таблица 5.2.

**Должностные оклады
работников учебно-вспомогательного персонала муниципальных бюджетных, автономных и казенных дошкольных образовательных учреждений, структурных подразделений общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования
всех типов и видов**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Младший воспитатель	10 020
1.1.	с учетом снижения на 9% (при отсутствии образования и профессиональной подготовки в области образования и педагогики)	9 118
1.2.	с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	11 523
1.3.	с учетом снижения на 9% (при отсутствии образования и профессиональной подготовки в области образования и педагогики) с учетом повышения на 15% (за специфику работы, согласно Приложению 2)	10 486

Примечание:

лицам, имеющим среднее профессионального образования или среднее (полное) общее образование и профессиональную переподготовку в области образования и педагогики, оплата труда производится в полном размере, в противном случае оплата труда производится ниже установленного оклада по должности:

младший воспитатель — на 9,0 процентов;

Таблица 6.1.

**Должностные оклады
служащих и технических исполнителей в муниципальных бюджетных,
автономных и казенных учреждениях образования**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей) в учреждениях образования
1. Специалисты		
1.1.	Энергетик	10 954

Таблица 7.2.

**Оклады
по профессиям рабочих муниципальных бюджетных, автономных
и казенных дошкольных образовательных учреждений, структурных подразделений об-
щеобразовательных учреждений,
реализующих программы дошкольного образования всех типов и видов**

Тип образовательного учреждения	Оклад в соответствии с квалификационным разрядом (рублей)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
учреждения образования	8 839	8 875	8 992	9 193	9 611	10 020	10 559	11 069

1. За наличие ученой степени и почетного звания.

Работникам учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования» и другие почетные звания по профилю работы, а также ученую степень кандидата наук по профилю работы, оплата труда по основной работе производится на 5 процентов выше должностного оклада (ставки заработной платы), установленного им в соответствии с настоящим Положением.

Работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по профилю, оплата труда производится на 10 процентов выше должностного оклада (ставки заработной платы), установленного им в соответствии с настоящим Положением.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение оплаты труда производится по одному максимальному основанию.

Ежемесячные надбавки устанавливаются работникам при условии соответствия ученой степени, почетного звания, почетного знака профилю выполняемой работы.

Надбавка при присвоении почетного звания, отраслевого почетного знака устанавливается со дня присвоения почетного звания, знака; при присуждении ученой степени — с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

При наличии у работника более одной ученой степени, более одного почетного звания надбавка производится только по одному основанию — максимальному.

При наличии у работника более одной ученой степени, более одного почетного звания надбавка производится только по одному основанию — максимальному.

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя-логопеды, методисты, воспитатели, педагоги-психологи, музыкальные руководители

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов организационно-методического отдела республиканской, краевой, областной больницы.

ПОКАЗАТЕЛИ
и порядок отнесения учреждений образования
к группам по оплате труда руководителей

1. Показатели для отнесения учреждений образования
к группам по оплате труда руководителей

1.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Отнесение учреждений образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№	ПОКАЗАТЕЛИ	УСЛОВИЯ	КОЛ-ВО БАЛЛОВ
Дошкольные образовательные учреждения			
1.	Количество воспитанников в ДОУ	из расчета за каждого воспитанника, охваченного образовательными услугами	0,3
2.	Количество групп в ДОУ _____ _____	из расчета на каждую группу (списочное кол-во детей разделить на предельную наполняемость группы)	10
3.	Количество работников в ДОУ	за каждого работника - дополнительно за каждого работника, имеющего:	1
		первую квалификационную категорию;	0,5
		высшую квалификационную категорию	1

4.	Круглосуточное пребывание воспитанников в ДООУ	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
		4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников.	до 30
5.	Наличие воспитанников с полным государственным обеспечением в ДООУ	из расчета за каждого воспитанника дополнительно	0,5
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивного зала, спортивной площадки, тренажерного зала, бассейна и др. спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
7.	Наличие собственных оборудованных кабинетов: медицинский, процедурный, изолятор, столовая		
8.	Количество воспитанников в учреждениях дополнительного образования детей:		
	в многопрофильных	за каждого воспитанника	0,3
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.;	за каждого воспитанника	0,5
9.	Наличие собственных: котельной и очистительных сооружений (локальной сети)	за каждый вид	до 20
10.	Благоустроенность территории МДООУ (ограждение, тентовые навесы, плескательный бассейн, песочницы, огород, ограждение площадок кустарником, хоз. зона)	за каждый вид	до 20
11.	Наличие оборудованных и используемых в ДООУ помещений для разных видов активности (ИЗО студия, театральная, «комната сказок», музыкальный зал, комната психологической разгрузки, музей, комната русской старины, мини лаборатория, экологическая и др. _____, кроме групповых помещений)	за каждый вид	до 15
12.	Наличие в ДООУ (группах) общего назначения воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией психического и физического развития (кроме специальных коррекционных образовательных учреждений (групп))	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
Общее количество баллов			
Группа по оплате труда			

2. Порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей устанавливается не чаще одного раза в год главным распорядителем бюджетных средств учреждения (ГРБС)- учредителем, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

При наличии других показателей, не предусмотренных в показателях для отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем (ГРБС) учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся-

ся (воспитанников) учреждений образования определяется:

по образовательным учреждениям — по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования детей и образовательным учреждениям спортивной направленности — по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

по оздоровительным лагерям всех видов и наименований — по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

по межшкольным учебно-производственным комбинатам (центрам) трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся, учебным компьютерным центрам — по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5-3 раза и с коэффициентом 1,0-4 и более раз в неделю.

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

2.4. Учреждения образования, не осуществляющие образовательный процесс, относятся к I группе по оплате труда руководителей.

2.5. Учреждения дополнительного образования детей относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

2.6. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Дошкольные образовательные учреждения	свыше 500	до 500 включительно	до 350 включительно	до 200 включительно

Приложение № 5

Примерное положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

I. Общие положения

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности деятельности работника. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

Для заместителей руководителя баллы переводятся в проценты в соотношении 1 балл – 1%.

4. На основе настоящего Положения администрацией учреждения разрабатывается

соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.

6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов.

8. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

II. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

9. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических работников являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

10. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогических работников осуществляется в портфолио (набор материалов, сертификационных документов, подтверждающих умения педагогического работника решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения в соответствии с приоритетными направлениями развития образования, и предназначенный для оценки уровня профессионализма.).

11. Структура оценки состоит из 6-7 блоков.

12. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

13. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем (заместителем руководителя) учреждения.

III. Порядок определения размера стимулирующих выплат

14. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогическому работнику. (Отчетный период устанавливается с 1 сентября предыдущего года по 15 августа текущего года). Размер стимулирующей выплаты по каждому работнику определяется по состоянию на 1 сентября текущего года. Средний балл устанавливается по состоянию на 1 сентября текущего года.

15. Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в учреждения после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующих выплат педагогических работников данного учреждения на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника пропорционально установленной в трудовом договоре работника продолжительности рабочего времени (ставке), но в общей сложности не более, чем за 1 ставку.

16. Педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы и

- принятым на работу в учреждение
- либо приступившим к работе после окончания длительного отпуска педагогических работников, предоставленного на основании статьи 335 Трудового кодекса РФ
- либо приступившим к работе после окончания отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком
- либо при переводе на иную должность, отличную от ранее занимаемой, и отсутствии

возможности предоставить портфолио по вновь занимаемой должности устанавливается стимулирующая выплата в размере не выше средней величины стимулирующей выплаты педагогическим работникам данного учреждения. При исполнении обязанностей педагогическим работником по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, при отсутствии портфолио расчет баллов производится отдельно по каждой из должностей пропорционально установленной в трудовом договоре работника продолжительности рабочего времени (ставке), но в общей сложности не более, чем за 1 ставку.

17. Размер ежемесячной суммы стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников делится на общую сумму баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

18. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата производится ежемесячно.

19. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (увеличение или уменьшение) фонда оплаты труда, производится корректировка денежного веса одного балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

IV. Критерии и показатели качества и результативности труда различных категорий работников учреждения

Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников учреждения определяются учреждением самостоятельно и закрепляются в локальных нормативных актах учреждения.