

## **СОГЛАСОВАНО**

Первичной профсоюзной организацией  
23.12.2024 г.

## **УТВЕРЖДЕНО**

приказом заведующего БДОУ СМО  
«Детский сад № 5 «Берёзка»  
от 23.12.2024 г №207

## **ПРИНЯТО**

Общим собранием  
Трудового коллектива  
Протокол №02 от 20.12.2024 г.

**Положение**  
об оплате труда работников  
бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
Сокольского муниципального округа  
«Детский сад комбинированного вида № 5 «Берёзка» (далее – Положение)

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует вопросы оплаты труда работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения Сокольского муниципального округа «Детский сад комбинированного вида № 5 «Берёзка» (далее - Организация) и включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников Организации;

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

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

порядок и размеры оплаты труда руководителей Организации и их заместителей;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Организации.

1.2. Система оплаты труда работников Организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, муниципальными правовыми актами Сокольского муниципального округа Вологодской области, настоящим Положением.

### 2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Организации

2.1. Работникам Организации устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру окладов (приложение 1 к Положению), установленных решением Муниципального Собрания Сокольского муниципального округа от 30.12.2022 № 99 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных

учреждений Сокольского муниципального округа Вологодской области», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования и коэффициента за наличие квалификационной категории.

В должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями:

100 рублей – в муниципальных образовательных организациях Сокольского муниципального округа.

2.1.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих Организации к профессиональным квалифицированным группам осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России:

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

от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

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

от 12 апреля 2017 № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

от 30 января 2023 года № 53н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания»;

от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.1.3. Размер отраслевого коэффициента составляет 1,28 за исключением следующих категорий работников:

Категория работников	размер отраслевого коэффициента
педагогические работники муниципальных общеобразовательных Организаций округа	1,9
педагогические работники муниципальных дошкольных образовательных Организаций округа	1,9
педагогические работники муниципальных образовательных Организаций дополнительного образования	1,9
библиотекари, младшие воспитатели и лаборанты образовательных Организаций округа	1,47
работники муниципальных дошкольных образовательных Организаций округа (за исключением педагогических работников)	1,47

2.1.4. Размеры коэффициентов квалификационных уровней для работников устанавливаются руководителями Организации в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе (приложение 2), от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

### 2.1.5. Размеры коэффициентов уровня образования:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

При наличии у работника уровня образования ниже, чем указанного выше, коэффициент уровня образования приравнивается к 1.

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

- должности педагогических работников;
- должности руководителей структурных подразделений образования;
- должности четвертого уровня;
- должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена.

### 2.1.6. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов для должностей работников образовательной организации
Высшая категория	1,6
Первая категория	1,3
Соответствие занимаемой должности	1
Без категории	1

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам Организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности руководителей структурных подразделений образования.

## 2.2. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

2.2.1. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом:

Наименование доплаты	Размер доплаты, % (от должностного оклада)
за руководство методическими комиссиями, проблемными группами, объединениями, творческими лабораториями	от 5 до 10
за выполнение работы инспектора по охране прав детства	от 2 до 5

2.2.2. Доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом, но имеющих особые условия:

Наименование доплаты	Размер доплаты, % (от должностного оклада)	Особенности установления доплаты
за осуществление образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	от 15 до 20	устанавливается работникам отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
доплата работникам, непосредственно занятым в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	20	устанавливается в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
за индивидуальное обучение на дому больных детей	20	устанавливается педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей, при наличии соответствующего медицинского заключения
за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых	20	устанавливается педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых
доплата работникам и специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов.	20	устанавливается педагогическим работникам и другим специалистам

2.2.3. Работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада, в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Доплата устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда.

2.2.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Работникам Организации устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

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

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

2.2.6. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные пунктами 2.2.1. - 2.2.5. рассчитываются исходя:

из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов воспитателями;

из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

2.2.7. За работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляется районный коэффициент в размере 15 процентов на всю заработную плату в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.8. Доплата за работу и в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, и устанавливается в следующих размерах:

- в размере не менее одинарной части должностного оклада с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной части должностного оклада с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день 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 учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

При сменном графике работы работа в праздничные дни оплачивается в двойном размере часовой ставки, пропорционально количеству часов, отработанных в праздничный день

2.2.9. Доплата за время, отработанное сверхурочно

Время, отработанное сверхурочно оплачивается сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, из расчета полуторного - за первые два часа, двойного – за последующие часы исходя из часовой ставки с начислением всех ежемесячных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.3. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

2.3.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

2.3.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам Организации, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, должности и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 5 или 6 уровень квалификации, в следующих размерах:

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

2.3.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам Организации, занимающим должности руководителей структурных подразделений сферы образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня, должности, по которым в соответствии с профессиональным стандартом установлен 7 уровень квалификации, в следующих размерах:

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

2.3.1.3. Надбавка за непрерывный стаж работы работникам рассчитываются исходя из должностного оклада работника или должностного оклада с учетом учебной нагрузки (при наличии), но не более чем на одну ставку (с учетом учебной нагрузки) по основному месту работы.

2.3.1.4. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, включаются:

время работы в Организациях на должностях, предусмотренных подпунктами 2.3.1.1. и 2.3.1.2. настоящего пункта;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3.1.6. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы.

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

2.3.1.7. При временном исполнении обязанностей иного работника надбавка за стаж непрерывной работы начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

2.3.1.8. Надбавка за стаж работы

Надбавка за стаж работы устанавливается:

1) педагогическим работникам общеобразовательных и дошкольных образовательных организации в возрасте до 35 лет включительно, закончившим обучение по программам среднего профессионального образования или трудоустроившимся в образовательную организацию в последний год обучения по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшим промежуточные аттестации, впервые поступившим на работу в образовательные организации на должности педагогических работников, в течение трех лет после трудоустройства за фактически отработанное время из расчета 8 000,00 рублей в месяц;

2) педагогическим работникам общеобразовательных организации и работникам дошкольных образовательных организации в возрасте до 35 лет включительно, закончившим обучение по программам высшего образования или трудоустроившимся в образовательную организацию в период обучения по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, впервые поступившим на работу в образовательные организации на должности педагогических работников, в течение трех лет после трудоустройства за фактически отработанное время из расчета 10 000,00 рублей в месяц.

2.3.1.9. Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа Организации в соответствии с локальными нормативными актами Организации.

2.3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

Критериями определения размера надбавки являются:

интенсивность и напряженность работы;

производительность труда;

сложность выполняемых работ;

достижение плановых или иных показателей работы.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается приказом образовательной Организации по

согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом организации.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности, утвержденных приказом образовательной Организации.

### 2.3.3. Выплаты за качество выполняемых работ

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

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

Критериями определения размера надбавки являются:

достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

выполнение заданий особой важности и сложности;

сохранение контингента обучающихся (приложение № 3).

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работ, утверждаемых приказом образовательной Организации.

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

### 2.3.4. Надбавка за наличие ученой степени

Работникам Организации устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук – 15 процентов должностного оклада.

### 2.3.5. Надбавка за наличие почетного звания

Работникам Организации устанавливается надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательной организации.

### 2.3.6. Премияльные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы:

за квартал,

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;

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

Размер премии устанавливается в соответствии с локальным актом организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты симулирующего характера.

#### 2.4. Особенности оплаты труда в образовательной организации

Особенности оплаты труда педагогических работников связаны с особенностями нормирования их труда, которые установлены приказом Минобрнауки 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».

В состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника не превышающей минимального размера оплаты труда, не входит дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности с квалификационными характеристиками по замещаемой должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов.

Указанные нормы часов преподавательской работы являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки за преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов, за которые производится дополнительная оплата соответственно получаемому должностному окладу, в одинарном размере.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной при тарификации заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Оплата труда педагогических работников за часы, выполненные в порядке непрерывного замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося свыше двух месяцев, производится согласно тарификации.

а) Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организации (в т.ч. из числа работников органов Управления образованием СМО, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме до 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов.

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 рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

б) Следующим категориям работников выплачивается должностной оклад исходя из продолжительности рабочей недели:

36 часов в неделю:

старшим воспитателям дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования детей;

педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, старшим вожатым, инструкторам по труду;

методистам, старшим методистам образовательных организаций;

тьюторам образовательных организаций (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования);

воспитателям в дошкольных образовательных организациях, дошкольных группах общеобразовательных организаций и образовательных организаций для детей дошкольного и младшего школьного возраста, в образовательных организациях дополнительного образования детей;

20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам, логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

30 часов в неделю:

инструкторам по физической культуре;

воспитателям в школах-интернатах, детских домах, группах продленного дня, интернатах при общеобразовательных организациях (пришкольных интернатах), специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с девиантным поведением, дошкольных образовательных организациях (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией, организаций здравоохранения и социального обслуживания;

40 часов – для других категорий работников.

### 3. Порядок и размеры оплаты труда руководителей Организации, их заместителей, руководителя (начальника) структурного подразделения

Заработная плата руководителя, заместителя руководителя, руководителя (начальника) структурного подразделения образовательной организации

состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Организации определяется органом местного самоуправления Сокольского муниципального округа, выполняющим функции и полномочия учредителя (далее - учредитель Организации).

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя, руководителю (начальнику) структурного подразделения определяются приказом образовательной Организации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Организации и его заместителей, руководителя (начальника) структурного подразделения формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Организации (без учета платы руководителя, его заместителей) определяется учредителем Организации в отношении подведомственных организаций, в кратности от 1 до 6,5.

3.1. Порядок определения должностных окладов руководителя, заместителя руководителя образовательной организации, руководителя (начальника) структурного подразделения

Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя, руководителя (начальника) структурного подразделения, формируется на основе применения к минимальному должностному окладу персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента наполняемости Организации.

Минимальный размер должностного оклада руководителя Организации и его заместителей, руководителя (начальника) структурного подразделения:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	11227, 00
Заместитель руководителя	8923, 00
Заведующий (начальник) структурного подразделения	5400, 00

3.1.1. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя, заведующего (начальника) структурного подразделения в размере от 1 до 2,2, для заместителя руководителя в размере от 1 до 2,1.

3.1.2. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

3.1.3. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории:

Соответствие занимаемой должности	1,4
-----------------------------------	-----

3.1.4. Коэффициент наполняемости организации рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0,5 * (1 + \Phi / N),$$

где:

$K_n$  – коэффициент наполняемости организации;

$\Phi$  – фактическое количество учащихся (воспитанников) в организации (по списочному составу);

$N$  – нормативная наполняемость организации,

$$N = \sum_i N_{ki} * p_i,$$

где:

$N_{ki}$  – норматив наполняемости  $i$ -го класса (группы);

$p_i$  – количество  $i$ -х классов (групп) в параллели.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Коэффициент наполняемости Организации на текущий календарный год определяется по состоянию на 1 октября предыдущего года.

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

Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

### 3.2. Выплаты компенсационного характера

3.2.1. Руководителям, заместителям руководителей, руководителям (начальникам) структурного подразделения, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера, рассчитываемые исходя из должностного оклада:

Вид выплаты	Размер доплаты, % (от должностного оклада)	особенности установления доплаты
Доплата за руководство Организацией - региональной инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией, центром дистанционного образования	20	
Доплата за осуществление образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	от 15 до 20	
Доплата руководителям и заместителям руководителя, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	12	Устанавливается в порядке, предусмотренном действующим законодательством
Доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	15	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями руководителям,

		заместителям руководителей организаций устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации в размере 15 процентов. Районный коэффициент начисляется на всю заработную плату.
--	--	---

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

### 3.3. Выплаты стимулирующего характера

3.3.1. Надбавка за непрерывный стаж работы руководителю, заместителю руководителя Организации, руководителю (начальнику) структурного подразделения, устанавливается в следующих размерах:

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

Надбавка за непрерывный стаж работы работникам рассчитывается исходя из должностного оклада по основному месту работы.

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

время работы в образовательных организациях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 3.3.1. настоящего Положения;

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

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

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

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

время обучения в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан прошедших обучение до вступления в силу

Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), если они работали в Организациях до поступления на обучение не менее девяти месяцев;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные организации;

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

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

Периоды работы, включаемые в непрерывный стаж, в соответствии с настоящим пунктом, суммируются.

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

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

Назначение выплаты за стаж непрерывной работы руководителю, заместителям руководителя, руководителям (начальникам) структурного подразделения производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66(1) Трудового кодекса Российской Федерации, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы заместителям руководителя производится на основании представления комиссии по установлению трудового стажа и утверждается приказом образовательной Организации.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы руководителю производится Управлением образования СМО по представлению комиссии по установлению трудового стажа и утверждается приказом.

### 3.3.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности руководителей Организации, утвержденные приказом Управления образования СМО.

Для руководителя Организации размер надбавки и срок, на который надбавка устанавливается, определяется в соответствии с приказом Управления образования СМО.

Для заместителя руководителя Организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается приказом образовательной Организации по согласованию с представительным органом работников образовательной Организации.

#### 3.3.3. Надбавка за наличие почетного звания.

Руководителям, заместителям руководителя устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в организации.

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

Указанная доплата устанавливается руководителям образовательных Организации приказом Управления образования СМО, заместителям руководителей образовательных организации приказом образовательной Организации. Указанная доплата устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

#### 3.3.5. Выплаты за качество выполняемых работ.

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

Критериями определения размера надбавки руководителю Организации являются показатели эффективности деятельности руководителей Организации, утвержденные Управлением образования СМО по согласованию с представительным органом работников в соответствии с локальным актом.

Для руководителя Организации размер надбавки и срок, на который надбавка устанавливается, определяется в соответствии с приказом Управления образования СМО.

Для заместителя руководителя Организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается приказом образовательной Организации по согласованию с представительным органом работников образовательной Организации.

#### 3.3.6. Премияльные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы:

- за квартал;
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- добросовестное исполнение руководителем Организации своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального или всероссийского уровней;
- за рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

Премия руководителю Организации по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными приказом Управления образования СМО.

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

Размер премии устанавливается в соответствии с локальным актом организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда. Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

#### 4. Порядок формирования фонда оплаты труда

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

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

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

Размер фонда оплаты труда работников Организации определяется Управлением образования СМО, в ведении которого находится Организация в пределах плановых назначений.

За счет экономии по фонду оплаты труда работников Организации может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказана материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях.

Материальная помощь работникам оказывается:

- работникам Организации - приказом образовательной организации на основании письменного заявления работника;
- руководителю Организации - приказом Управления образования СМО на основании письменного заявления руководителя Организации.

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

Учредитель образовательной организации устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Организации, а также перечень должностей работников, относимых к административно - управленческому и вспомогательному персоналу Организации.

Размеры базовых окладов  
по профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3
1.	Должности и профессии первого уровня	2068,00
2.	Должности и профессии второго уровня	2405,00
3.	Педагогические работники должности третьего уровня	4253,00
4.	Должности руководителей структурных подразделений	5400,00

Наименование должностей / категория работников	Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Квалификационный уровень	Размер коэффициента квалификационного уровня
педагогические работники	должности педагогических работников		-
Заведующий (начальник) структурным подразделением	должности руководителей структурных подразделений	1	-
Делопроизводитель	должности служащих первого уровня	1	1-3,5
Заведующий хозяйством	должности служащих второго уровня	1	1-3,0
Шеф-повар	должности служащих второго уровня	1	1-3,0
Документовед	должности служащих третьего уровня	1	1-3,0
Документовед 1 категории	должности служащих третьего уровня	1	1-3,0
Инженер-энергетик, инженер-электроник	должности служащих третьего уровня	1	1-3,0
Дворник	профессии рабочих первого уровня	1	1-3,5
Кастелянша	профессии рабочих первого уровня	1	1-3,5
Кладовщик			
Сторож, дневной сторож, вахтер			
Уборщик служебных помещений			
Делопроизводитель	должности первого уровня	1	1-3,5
Рабочий по обслуживанию зданий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			

Рабочий по стирке белья	профессии первого уровня	1	1-3,5
Повар			
Кладовщик			
Подсобный рабочий			
Кухонный рабочий	должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	1-3,0
Младший воспитатель, младший воспитатель компенсирующих групп			
Ассистент (помощник)			
	должности работников учебно-вспомогательного персонала третьего уровня	1	-

Наполняемость групп образовательной организации,  
применяемая для расчета коэффициента наполняемости организации\*

Виды образовательных учреждений, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.
Дошкольные образовательные учреждения:	
- группы общеразвивающей направленности	15-20
- группы компенсирующей направленности	6-15
- группы оздоровительной направленности	10-15
- группы комбинированной направленности	10-17
- разновозрастные группы	8-15