

Принято
на общем собрании работников учреждения
от «03» ноября 2016 года



ПОЛОЖЕНИЕ

по формированию системы оплаты труда и стимулированию работников МОБУ
«Основная общеобразовательная школа № 5» г.Кудымкара
структурное подразделение «Дошкольные группы ООШ № 5», реализующего
государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета
Пермского края

1. Общие положения

1.1. Настоящие Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2013 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Положения по оплате труда и стимулированию работников муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций города Кудымкара, реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края, утвержденного постановлением администрации г.Кудымкара от 08.04.2014 № 359-01-02, Положения по оплате труда и стимулированию работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций города Кудымкара, реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края, утвержденного постановлением администрации г.Кудымкара от 02.04.2014 № 334-01-02 и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Система оплаты труда и стимулирования работников в МОБУ «ООШ № 5» г.Кудымкара устанавливается коллективным договором, настоящим положением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пермского края, муниципального образования «Городской округ – город Кудымкар» (далее – г. Кудымкар).

1.3. Настоящее положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МОБУ «Основная общеобразовательная школа № 5» г. Кудымкара структурное подразделение «Дошкольные группы ООШ № 5» (далее Образовательная организация).

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

1.5. Индексация заработной платы работников общеобразовательных организаций осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством (Должностные оклады работников ОО финансируемых за счет субвенций из бюджета Пермского края с 01 января 2015 года проиндексировать на 3,3 %. Изменения, утвержденные постановлением администрации г.Кудымкара от 18.02.2015г. № 135-01-02).

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда общеобразовательной организации (школа)

2.1. Фонд оплаты труда для общеобразовательных организаций рассчитывается исходя из стоимости государственной услуги, утверждаемой нормативным правовым актом Правительства Пермского края на соответствующий финансовый год, и численности учащихся в общеобразовательной организации.

2.2. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации (далее - ФОТ_{ОО}) состоит из базовой (далее - ФОТ_б) и стимулирующей частей (далее - ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст.}}$$

Рекомендуемая доля базовой части фонда оплаты труда общеобразовательной организации планируется в размере не более 80% от фонда оплаты труда общеобразовательной организации:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{оо}} \times 80\%.$$

Рекомендуемая доля стимулирующего фонда оплаты труда планируется в размере не менее 20% от фонда оплаты труда общеобразовательной организации:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оо}} \times 20\%.$$

Объем базовой и стимулирующей части оплаты труда доводится до общеобразовательной организации исходя из принципа нормативного подушевого финансирования.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала общеобразовательной организации и складывается:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}}, \text{ где}$$

ФОТ_{ауп} - доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ_{пп} - доля фонда оплаты труда для педагогических работников;

ФОТ_{увп} - доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} - доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

2.4. Объем фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (базовая часть фонда оплаты труда) (далее - ФОТ_{бпп}), определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{бпп}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times \text{Дпп}, \text{ где}$$

Дпп - рекомендуемая доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, планируется в размере не менее 65% от базовой части фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

В структурном подразделении (дошкольные группы) указанное соотношение фонда оплаты труда выдержано после вычитания из общего фонда оплаты труда расходов по структурному подразделению.

Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с данным пунктом определяется в общеобразовательной организации.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда, исходя из количества проведенных учебных часов и численности обучающихся в классах (аудиторная нагрузка), учета специфики работы и неаудиторной занятости, и определяется следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{бпп}} = \text{ФОТ}_{\text{ан}} + \text{ФОТ}_{\text{спец}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}, \text{ где}$$

ФОТ_{ан} - фонд оплаты труда на аудиторную нагрузку;

ФОТ_{спец} - специальная часть фонда оплаты труда, которая обеспечивает оплату за специфику работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (сложность предмета, уровень квалификации работника, наличие стажа педагогической работы, деление класса на группы, наличие ученых степеней и почетных званий, за обучение в общеобразовательных организациях (классах) для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, на выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством);

ФОТ_{нз} - фонд оплаты труда на неаудиторную занятость (руководство методическими объединениями).

Соотношение ФОТ_{ан}, ФОТ_{спец} и ФОТ_{нз} не устанавливается.

2.6. Руководитель общеобразовательной организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда с учетом объема фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, исчисленного в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения.

2.7. Экономия фонда оплаты труда общеобразовательной организации направляется на

осуществление выплат стимулирующего характера.

2.8. Учебный план разрабатывается МОБУ «ООШ № 5» г. Кудымкара самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

3. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, школа)

3.1. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико – часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

3.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий учебный процесс, преподаёт несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

3.3. Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее - ЗППп), определяется следующим образом:

$$\text{БЧЗПП} = ((\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чу} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Кстаж} + \text{Н})) + \text{Км} + \text{Кр} + \text{Мо} + \text{СЧЗПП},$$

где

Сан - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), определяется по следующей формуле:

$$\text{Сан} = \text{С} / (\text{Ч} \times \text{Кнед} \times \text{Сн}), \text{ где}$$

С – базовая сумма определяется организацией самостоятельно, исходя из размера фонда оплаты труда. Базовая сумма не может быть ниже МРОТ и прожиточного минимума» (Изм. Утвержденные постановлением администрации г.Кудымкара от 31.03.2015г. № 310-01-02).

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому, при обучении учащихся в классах с углубленным изучением предметов, при обучении учащихся в организациях, созданных при исправительно-трудовых учреждениях, минимальная базовая сумма повышается на процент компенсационных доплат, установленных настоящим Положением;

Ч - количество часов в неделю;

Кнед. - среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345);

Сн - нормативная наполняемость класса: 25 человек,

У - фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

Педагогическим работникам, работающим в классе, скомплектованном из учащихся I-IV классов, численность учащихся учитывается суммарно.

По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, необходимо учитывать полную численность учащихся класса, без деления его по группам;

Чу - количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждом классе;

Кнед. - среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345);

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Н - надбавки установленные федеральным законодательством, законодательством правительства Пермского края и нормативно-правовыми актами органами местного самоуправления определяются в размерах, указанных в разделе 7 "Выплаты стимулирующего характера".

Данная доплата начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания;

Км - доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими

изданиями, является долей базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников. Размер доплаты не зависит от численности учащихся в классе. Доплата устанавливается в размере 100 руб.;

Мо - доплаты, учитывающие работу по руководству методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 500 руб. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа;

СЧЗПп - выплаты стимулирующего характера, определяемые по методике, приведенной в разделе 7 «Выплаты стимулирующего характера».

3.4. При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПпИО = ((Сан \times Ч \times Усн \times Кнед) \times (1 + Кстаж + А + Ксп + Н)) + Мо,$$

где

ЗппИО - заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс при индивидуальной форме обучения. Зарплата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Сан - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час);

Ч - количество часов в неделю;

Усн - условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса:

Усн = 12,5 - для городских школ;

Кнед - среднее количество недель в месяце (Кнед = 4,345);

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Н - доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации;

Км - доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Выплаты осуществляются по основному месту работы (Изм. Утвержденные постановлением администрации г.Кудымкара от 31.03.2015г. № 310-01-02);

Мо - доплаты, учитывающие работы по руководству методическими объединениями.

3.5. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,1	0,15	0,20	0,25

3.6. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Вторая квалификационная категория или соответствие квалификационной категории	0,10
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30

3.7. Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс:

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык	0,200
Математика	0,200
Начальные классы	0,193

Иностранный язык	0,193
Химия	0,185
Физика	0,185
Биология	0,185
Литература	0,168
География	0,168
Технология	0,145
Обществоведение	0,145
История	0,145
Информатика	0,145
Физ. воспитание	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	0,101
Экономика	0,084
Черчение	0,076
Предметы школьного компонента	0,072
Музыка	0,067
Право	0,060
ИЗО	0,050
Астрономия	0,050

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

наличие государственных форм контроля;

использование первоисточников при подготовке к уроку;

подготовка к уроку;

проверка письменных работ;

подготовка дидактических материалов;

заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);

проведение занятий на открытом воздухе.

3.8. При оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных организаций применяются следующие коэффициенты ставок почасовой оплаты:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательной организации	0,13	0,1	0,07

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из минимальной базовой суммы, установленной 3.3. настоящего Положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

3.9. Заработная плата педагогических работников, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс общеобразовательных организаций, состоит:

$$ЗП = БЧс + СЧ, \text{ где}$$

БЧс - базовая часть заработной платы, определяется по формуле:

$$БЧс = ДО + Н + Кв, \text{ где}$$

ДО - должностной оклад;

Н - надбавки, установленные федеральным законодательством, законодательством правительства Пермского края и нормативно-правовыми актами органами местного самоуправления;

Кв - компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации);

СЧ - стимулирующая часть, определяется по методике, приведенной в разделе 7 "Выплаты стимулирующего характера".

3.10. Общеобразовательная организация в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников, а также доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. При этом рекомендуемый объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 20% общего фонда на оплату труда.

3.11. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника общеобразовательной организации, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Определение размера должностных окладов общеобразовательной организации, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

4.1. Размеры должностных окладов специалистов общеобразовательной организации устанавливаются руководителем общеобразовательной организации исходя из рекомендуемого размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2. Определение размера должностного оклада педагогических работников.

4.2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников первого квалификационного уровня: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый.

Таблица 1

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начального профобразования	среднего профобразования	высшего профобразования
1	2	3	4
до 3 лет	7500	7800	8288
от 3 до 8 лет	7650	8025	8535
от 8 до 14 лет	7950	8363	8828
от 14 до 20 лет	8175	8625	9150
более 20 лет	8513	8963	9450

Таблица 2

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Вторая квалификационная категория	9773
Первая квалификационная категория	10050

Высшая квалификационная категория	10350
-----------------------------------	-------

4.2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня: концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог.

Таблица 3

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начального профобразования	среднего профобразования	высшего профобразования
до 3 лет	7800	8288	8700
от 3 до 8 лет	8025	8535	8993
от 8 до 14 лет	8550	8828	9285
от 14 до 20 лет	8625	9150	9608
более 20 лет	8963	9450	9900

Таблица 4

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Вторая квалификационная категория	10238
Первая квалификационная категория	10575
Высшая квалификационная категория	10875

4.2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня: воспитатель ГПД, методист, педагог-психолог.

Таблица 5

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	8288	8700	9225
От 3 до 8 лет	8537	9000	9488
От 8 до 14 лет	8828	9293	9825
От 14 до 20 лет	9150	9600	10125
Более 20 лет	9450	9900	10425

Таблица 6

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Вторая квалификационная категория	10800
Первая квалификационная категория	11100
Высшая квалификационная категория	11475

4.2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня: преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель-дефектолог и учитель-логопед (для штатных должностей), педагог – библиотекарь, логопед, тьютор.

Таблица 7

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	8663	9113	9638
От 3 до 8	8813	9300	9818
От 8 до 14	9075	9525	9975
От 14 до 20	9263	9713	10200
Более 20	9450	9900	10425

Таблица 8

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Вторая квалификационная категория	10800
Первая квалификационная категория	11100
Высшая квалификационная категория	11475

4.3.1. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: вожатый, секретарь учебной части.

Таблица 9

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Общее и начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	8025	8175	8550
От 3 до 8	8100	8325	8700
От 8 до 14	8213	8475	8888

От 14 до 20	8288	8625	9120
Более 20	8400	9338	9338

4.3.2.1. первый квалификационный уровень – дежурный по режиму.

Таблица 10

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Общее и начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	8250	8588	8963
От 3 до 8	8363	8738	9150
От 8 до 14	8513	8940	9375
От 14 до 20	8663	9143	9844
Более 20	8775	9338	9900

4.3.2.2. второй квалификационный уровень – диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму.

Таблица 11

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	8550	8963	9525
От 3 до 8	8775	9150	9750
От 8 до 14	8918	9405	10013
От 14 до 20	9128	9630	10238
Более 20	9338	9900	10500

4.4. Размеры должностных окладов специалистов организаций устанавливаются руководителем организации исходя из рекомендуемого размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Таблица 12

Размер должностных окладов

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
--	-------------------------	------------------------	--

Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Секретарь-машинистка, делопроизводитель, секретарь, кассир	7500
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	7875
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Первый квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист, инженер, программист, специалист по охране труда	9758
	Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II- внутри должностная категория	9975
	Третий квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I- внутри должностная категория	10125

Требования к квалификации:

Бухгалтер - среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3х лет.

Бухгалтер II категории - высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности не менее 3х лет.

Бухгалтер I категории - высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3х лет.

Экономист - высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3х лет или других должностях, замещаемых специалистами с профессиональным образованием, не менее 5 лет.

Экономист II категории - высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста либо других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3х лет.

Экономист I категории - высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста II категории не менее 3х лет.

Инженер - высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3х лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием не менее 5 лет.

Инженер II категории - высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера или других, инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием не менее 3х лет.

Инженер I категории - высшее профессиональное (техническое) образование высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера II категории не менее 3х лет.

Специалист по охране труда I категории: высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда II категории не менее 2 лет.

Специалист по охране труда II категории: высшее профессиональное образование по

направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда не менее 1 года.

Специалист по охране труда: высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда без предъявления требований к стажу работы, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет.

4.6. Определение размера должностного оклада обслуживающего персонала.

Таблица 14

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, кочегар, гардеробщица, кухонный работник, уборщик служебных помещений, сторож, рабочий по стирке белья, подсобный рабочий, слесарь, сантехник, электрик, мойщик посуды	7500
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Второй квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший»	7650
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Первый квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, техник, лаборант, водитель	7875
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Повар	8243
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Четвертый квалификационный уровень	Профессии рабочих, выполняющих важные и ответственные работы (шеф – повар, водители, перевозящие учащихся до места учебы и обратно)	9225

5. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из

должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательной организации устанавливается руководителем общеобразовательной организации на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

5.3. Заместителям руководителя, главным бухгалтерам общеобразовательной организации с учетом условий их труда руководителем образовательной организации могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителем, главным бухгалтерам общеобразовательной организации, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с действующим законодательством.

5.4. Заместителям руководителя общеобразовательной организации, главным бухгалтерам с учетом условий их труда руководителем общеобразовательной организации могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

5.4.1. ежемесячная стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность труда - 10-30% к должностному окладу. Размер выплат по итогам каждого квартала индивидуально определяет руководитель в зависимости от качества выполнения учреждением муниципального задания и качества исполнения должностных обязанностей.

5.4.2. ежемесячная стимулирующая выплата за эффективность труда. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера за эффективность труда заместителям руководителей общеобразовательной организации, главному бухгалтеру устанавливаются по итогам работы за квартал согласно раздела 10 настоящего Положения.

5.5. Выполнение преподавательской работы руководящих и других работников общеобразовательной организации без занятия штатной должности в той же общеобразовательной организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.6. Размер должностного оклада, выплат (надбавок) главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается приказом руководителя общеобразовательного учреждения на основании данного Положения и отражается в трудовом договоре.

6. Формирование и распределение фонда оплаты труда структурного подразделения «Дошкольные группы ООШ № 5»

6.1. Заработная плата работников структурного подразделения «Дошкольные группы ООШ № 5» (далее – ДОО) определяется исходя из должностных окладов, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

6.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), работников ДОО устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.3. Фонд оплаты труда для ДОО рассчитывается исходя из стоимости государственной услуги, утверждаемой нормативным правовым актом Правительства Пермского края на соответствующий финансовый год и численности обучающихся в ДОО, утвержденной статистической отчетностью для образовательной организации, реализующей основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

Фонд оплаты труда ДОО рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ_{доо} = N \times П \times Ч$, где

ФОТ_{доо} - фонд оплаты труда ДОО;

N - норматив "подушевого" финансирования в части ФОТ;

П - поправочный коэффициент для данной организации (зависит от категории обучающихся, необходимости оказания услуг по коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии воспитанников, наличия автономного отопления и др.);

Ч - количество обучающихся муниципальной дошкольной образовательной организации.

6.4. Фонд оплаты труда ДОО (далее - ФОТ_{доо}) состоит из базовой (далее - ФОТ_б) и стимулирующей частей (далее - ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст.}}$$

Рекомендуемая доля базовой части фонда оплаты труда образовательной организации планируется в размере не более 80% от фонда оплаты труда ДОО:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{оо}} \times 80\%.$$

Рекомендуемая доля стимулирующего фонда оплаты труда планируется в размере не менее 20% от фонда оплаты труда общеобразовательной организации:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оо}} \times 20\%.$$

Объем базовой и стимулирующей части оплаты труда доводится до ДОО исходя из принципа нормативного "подушевого" финансирования.

6.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, заместителей руководителей, педагогических работников, непосредственно реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования (воспитатели), педагогических работников – специалистов, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала ДОО и складывается:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{спец.}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}}, \text{ где}$$

ФОТ_{ауп} - доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ_{пп} - доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования (воспитатели);

ФОТ_{спец.} - доля фонда оплаты труда для педагогических работников – специалистов;

ФОТ_{увп} - доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} - доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

6.6. Руководитель структурного подразделения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

- доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТ_{пп}), (ФОТ_{спец.}), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

- доля фонда оплаты труда для, специалистов, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала (ФОТ_{увп}, ФОТ_{мп}, ФОТ_{моп}) устанавливается на уровне, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

6.7. Объем фонда оплаты труда педагогических работников определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times \text{Дпп}, \text{ где}$$

Дпп - рекомендуемая доля ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, в базовой части ФОТ, планируется в размере не менее 65% от базовой части фонда оплаты труда ДОО.

7. Расчет заработной платы педагогических работников (ДОО)

7.1. Заработная плата работников ДОО состоит из:

7.1.1. заработной платы педагогических работников, непосредственно реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования (основной персонал ДОО) - воспитателей;

7.1.2. заработной платы прочих специалистов.

7.2. Заработная плата работников ДОО рассчитывается за фактически отработанное время исходя из нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки педагогических работников, величина которых определяется законодательством Российской Федерации.

7.3. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости воспитанника, стоимости воспитаннику – часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также мнения представительного органа работников.

7.4. Заработная плата педагогического работника, непосредственно реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования (далее - ЗПП), состоит из:

$$\text{ЗПП} = \text{БЧЗПП} + \text{СЧЗПП}, \text{ где}$$

БЧЗПп - базовая часть;

СЧЗПп - стимулирующая часть, устанавливается по выплатам, определенным в разделе пункта 8 настоящего Положения.

Базовая часть заработной платы педагогических работников, непосредственно реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования (далее - БЧЗПп), рассчитывается по формуле:

$$\text{БЧЗПп} = (\text{Бо} \times (1 + \text{Кстаж} + \text{Ккк} + \text{Кут})) + \text{Км}, \text{ где}$$

Км – доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Выплаты осуществляются по основному месту работы (Изм. Утвержденные постановлением администрации г.Кудымкара от 31.03.2015 № 312-01-02).

Бо - базовый оклад (тарифная ставка), рассчитывается по формуле:

$$\text{Бо} = \text{Б} / \text{Чн} \times \text{Чф}, \text{ где}$$

Б - базовая сумма определяется организацией самостоятельно исходя из размера фонда оплаты труда. Базовая сумма не может быть ниже МРОТ и выше прожиточного минимума;

Чн - нормативная наполняемость группы в соответствии с «Санитарно – эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций»;

Чф - фактическая наполняемость группы;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж работы;

Ккк - коэффициент, учитывающий уровень квалификации педагога;

Кут - коэффициент, учитывающий условия труда.

7.5. Базовая часть заработной платы подменных воспитателей, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования в различных возрастных группах (группы от 1 до 3 лет, группы от 3 до 7 лет), рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{БЧЗПп} = (\text{Бп} \times (1 + \text{Кстаж} + \text{Ккк} + \text{Кут})) + \text{Км}, \text{ где}$$

Км – доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Выплаты осуществляются по основному месту работы (Изм. Утвержденные постановлением администрации г.Кудымкара от 31.03.2015 № 312-01-02).

Бп - базовый оклад (тарифная ставка) подменных воспитателей, рассчитывается по формуле:

$$\text{Бп} = \text{Б} / \text{Чн} \times \text{Чср.ф.}$$

Б - базовая сумма определяется организацией самостоятельно исходя из размера фонда оплаты труда. Базовая сумма не может быть ниже МРОТ и выше прожиточного минимума;

Чн - нормативная наполняемость группы в соответствии с «Санитарно – эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций»;

Чср.ф. – средняя фактическая наполняемость групп рассчитанная от количества детей в соответствующих подменных группах;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж работы;

Ккк - коэффициент, учитывающий уровень квалификации педагога;

Кут - коэффициент, учитывающий условия труда.

7.6. Коэффициент стажа педагогической работы, устанавливается в следующих размерах:

Таблица 1

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,2	0,1	0,15	0,2	0,25

7.7. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, устанавливается в следующих размерах:

Таблица 2

Показатели квалификации	Размер коэффициента
-------------------------	---------------------

Вторая квалификационная категория	0,15
Первая квалификационная категория	0,25
Высшая квалификационная категория	0,35

7.8. Значение Коэффициента, учитывающего условия труда, определяется по следующей формуле:

$$K_{\text{ут}} = \text{SUM } K_i$$

Таблица 3

Виды труда, за которые производится повышение базовых должностных окладов (ставок заработной платы)	Значение K_i
Работа педагогических работников, работающих в группах компенсирующей направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья (Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 15-20 %, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления общеобразовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья)	0,2
Работа в ночное время, с 22 часов до 6 часов в соответствии со ст.96 Трудового кодекса.	0,35 - за каждый час работы

7.9. За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг обязанностей педагогических работников образовательной организации, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, устанавливаются доплаты, перечень и размеры которых утверждаются локальными актами ДОО.

7.10. Заработная плата прочих специалистов включает в себя минимальный и максимальный размеры должностных окладов, включая доплаты и надбавки к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.11. Заработная плата прочих специалистов образовательных организациях состоит:

$$ЗП = БЧс + СЧ, \text{ где}$$

СЧ - стимулирующая часть,

БЧс - базовая часть заработной платы специалистов, определяется по формуле:

$$БЧс = ДО + Н + Кв, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад (тарифная ставка);

Н – надбавки, установленные федеральным законодательством, законодательством правительства Пермского края и нормативно-правовыми актами органами местного самоуправления;

Кв - компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации);

7.12. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника образовательной организации, условия получения выплат стимулирующего компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

8. Определение размера должностных окладов специалистов ДОО

8.1. Размеры должностных окладов специалистов общеобразовательных организаций устанавливаются руководителем общеобразовательной организации исходя из рекомендуемого размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и

объема выполняемой работы.

8.2. Определение размера должностного оклада педагогических работников.

8.2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников первого квалификационного уровня - **инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.**

Таблица 4

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начального профобразования	среднего профобразования	высшего профобразования
1	2	3	4
до 3 лет	7500	7800	8288
от 3 до 8 лет	7650	8025	8535
от 8 до 14 лет	7950	8363	8828
от 14 до 20 лет	8175	8625	9150
более 20 лет	8513	8963	9450

Таблица 5

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Вторая квалификационная категория	9773
Первая квалификационная категория	10050
Высшая квалификационная категория	10350

8.2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня: **концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог.**

Таблица 6

Размер должностных окладов

Педагогический стаж	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.		
	начального профобразования	среднего профобразования	высшего профобразования
до 3 лет	7800	8288	8700
от 3 до 8 лет	8025	8535	8993
от 8 до 14 лет	8550	8828	9285
от 14 до 20 лет	8655	9150	9608
более 20 лет	8963	9450	9900

Таблица 7

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Вторая квалификационная категория	10238
Первая квалификационная категория	10575

Высшая квалификационная категория	10875
-----------------------------------	-------

8.2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня: **методист, педагог-психолог.**

Таблица 8

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	8288	8700	9225
От 3 до 8 лет	8537	9000	9488
От 8 до 14 лет	8828	9293	9825
От 14 до 20 лет	9150	9600	10125
Более 20 лет	9450	9900	10425

Таблица 9

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Вторая квалификационная категория	10800
Первая квалификационная категория	11100
Высшая квалификационная категория	11475

8.2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня: **старший воспитатель, учитель-дефектолог и учитель-логопед (для штатных должностей), логопед.»**

Таблица 10

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	8663	9113	9638
От 3 до 8	8813	9300	9818
От 8 до 14	9075	9525	9975
От 14 до 20	9263	9713	10200
Более 20	9450	9900	10425

Таблица 11

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
--	--

Вторая квалификационная категория	10800
Первая квалификационная категория	11100
Высшая квалификационная категория	11475

8.3.1. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: помощник воспитателя, секретарь учебной части.

Таблица 12

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Общее и начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	8025	8175	8550
От 3 до 8	8 100	8325	8700
От 8 до 14	8 213	8475	8888
От 14 до 20	8 288	8625	9120
Более 20	8 400	9338	9338

8.3.2.1. первый квалификационный уровень – дежурный по режиму, младший воспитатель.»

Таблица 13

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Общее и начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	8250	8588	8963
От 3 до 8	8363	8738	9150
От 8 до 14	8513	8940	9375
От 14 до 20	8663	9143	9844
Более 20	8775	9338	9900

8.3.2.2. второй квалификационный уровень – диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму.»

Таблица 11

Размер должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.		
	Общее и начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
1	2	3	4
До 3 лет	8550	8963	9525
От 3 до 8	8775	9150	9750
От 8 до 14	8918	9405	10013

От 14 до 20	9128	9630	10238
Более 20	9338	9900	10500

8.4. Размеры должностных окладов специалистов организаций устанавливаются руководителем организации исходя из рекомендуемого размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Таблица 14

Размер должностных окладов

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Общепромышленные должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Секретарь-машинистка, делопроизводитель, секретарь, кассир	7500
Общепромышленные должности служащих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	7875
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	Первый квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист, инженер, программист	9758
	Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II- внутри должностная категория	9975
	Третий квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I- внутри должностная категория	10125

Требования к квалификации:

Бухгалтер - среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3х лет.

Бухгалтер II категории - высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности не менее 3х лет.

Бухгалтер I категории - высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3х лет.

Экономист - высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3х лет или других должностях, замещаемых специалистами с профессиональным образованием, не менее 5 лет.

Экономист II категории - высшее профессиональное (экономическое) и стаж работы в должности экономиста либо других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3х лет.

Экономист I категории - высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста II категории не менее 3х лет.

Инженер - высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж

работы в должности техника I категории не менее 3х лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием не менее 5 лет.

Инженер II категории - высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера или других, инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием не менее 3х лет.

Инженер I категории - высшее профессиональное (техническое) образование высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера II категории не менее 3х лет.

8.5. Определение размера должностного оклада обслуживающего персонала»

Таблица 15

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, кочегар, кухонный работник, уборщик служебных помещений, сторож, рабочий по стирке белья, подсобный рабочий, слесарь, сантехник, электрик, мойщик посуды	7500
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Второй квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший»	7650
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Первый квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, техник, лаборант, завхоз, водитель	7875
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Повар	8243
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Четвертый квалификационный уровень	Профессии рабочих, выполняющих важные и ответственные работы (шеф – повар, водители, перевозящие учащихся до места учебы и обратно)	9225

9. Выплаты компенсационного характера

9.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также применяются при увеличении минимальной базовой суммы при расчете стоимости воспитанника-часа педагогическим работникам, непосредственно участвующим в образовательном процессе.

9.2. В образовательной организации устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

9.2.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или)

опасными и иными особыми условиями труда – до 12%;

9.2.2. выплаты за совмещение профессий (должностей);

9.2.3. выплаты за расширение зон обслуживания (учителям, специалистам, работники обслуживающего труда):

- за заведование специализированными кабинетами информатика, мастерские, химии, технологии, спортивный зал – до 500 руб.

- за заведование учебно-опытным участком – до 2000 руб.

- за руководство ГМО и школьного методического объединения – до 500 руб.

- за осуществление функций лаборанта в кабинете химии в размере – до 300 руб.

- за ликвидацию чрезвычайных ситуаций (очистка эвакуационных путей, входов, выходов, крыш во время снегопада и в весенний период) до 2500 руб.

- за организацию работы по ведению делопроизводства, печатание документов, планов, исходящей информации, писем и т.п. – до 3000 руб.

- за ведение официального сайта ОУ <http://fiveschoolkud.ucoz.com> – до 3000 руб.

- за организацию работы и техническое сопровождение в системе электронных дневников и журналов – до 500 руб.

- за создание и организацию работы творческих, проблемных групп, руководство школьной службой примирения, конфликтной комиссией в ОУ – до 3000 руб.

- за ремонтные работы помещений ОУ к новому учебному году – до 4500 руб.

- за обеспечение электробезопасности – до 2000 руб.

- за обеспечение пожарной безопасности – до 2500 руб.

- за обеспечение доступа к интернету, обслуживание компьютеров и оргтехники - до 1200руб.

- за выполнение работы бухгалтера в структурном подразделении «Дошкольные группы ООШ №5» - до 3500 руб.

- за формирование архива в ОУ – до 20%.

- за курирование работы в профильных (кадетских) классах до 1500 руб. за каждый набранный (профильный) класс.

- за сопровождение организованных групп детей профильных (кадетских) классов на дополнительное образование – до 1500 руб.

- за ведение работы по организации питания всех категорий детей – до 500 руб.

9.2.4. выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

9.2.5. выплаты за работу в ночное время;

9.2.6. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее чем в двойном размере;

9.2.7. повышенная оплата сверхурочной работы;

9.2.8. районные коэффициенты;

9.2.9. иные выплаты компенсационного характера.

Конкретный размер выплат работникам определяется директором в зависимости от объема планируемых работ и мероприятий. Указанные выплаты уменьшаются или отменяются полностью при ухудшении качества или выполнении согласованной работы.

9.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются директором образовательной организации на основании приказа и не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.4. Размеры компенсационных выплат педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс, определяются в процентах к заработной плате, рассчитанной за часы педагогической нагрузки или в абсолютных размерах.

10. Выплаты стимулирующего характера

(порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МОБУ «ООШ № 5» г.Кудымкара структурное подразделение «Дошкольные группы ООШ № 5»).

10.1. В образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

10.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты (определяются на основании предоставленных подтверждающих документов – приказы, грамоты, сертификаты, дипломы, свидетельства, протоколы и т.д.) Конкретные размеры надбавки по каждому критерию утверждаются ежегодно педагогическим коллективом и утверждаются директором учреждения.

- подготовку и проведение на высоком уровне семинаров, выступлений, открытых уроков и др. мероприятий на уровень города, округа, области – до 3000рублей (город -500 рублей, округ – 1000, край– 2000 рублей, Россия – 3000 рублей)

- организацию всероссийских проверочных работ в 4 классах до 2000 руб.

- за выполнение на высоком уровне муниципального задания по летней оздоровительной работе до 6000 руб.

- участие в конкурсах профессионального мастерства до 5000 рублей.(1ст МРОТ)

- за подготовку мероприятий по аккредитации учреждения до 1 ст МРОТ

- подготовку и проведение на высоком уровне общешкольных мероприятий до 3000 рублей

- за высокие результаты ГИА и ВПР (при наличии неудовлетворительной оценки по предмету и в классе результаты ГИА и мониторинга 4классников признаются неудовлетворительными и на стимулирование не рассматривается)

- индивидуальные высокие результаты учащихся

- заместителям директора за качество по предмету выше по городу и ПК

- учителям предметникам за качество обучения по предмету

10.2. Выплаты за эффективность деятельности по результатам работы:

10.2.1. Распределение выплат за эффективность деятельности по результатам работы работникам МОБУ «ООШ № 5» г.Кудымкара структурное подразделение «Дошкольные группы ООШ № 5» (далее ОО) производится комиссией по распределению стимулирующих выплат за эффективность деятельности - далее Комиссия).

10.2.2. Размеры премии за эффективность деятельности из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников. Выплата премий работникам осуществляется на основе утвержденных критериев и показателей (оценочный лист), приведенных в приложениях к данному Положению.

10.2.3. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются Комиссией четыре раза в течение года на заседаниях, проводимых в июле, октябре, декабре, марте.

10.2.4. Комиссия и администрация ОО совместно осуществляют анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения, установленных настоящим Положением критериев и показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

10.2.5. На заседаниях Комиссия рассматривает и согласовывает:

- объемы фонда материального стимулирования, возможного к использованию на установление стимулирующих выплат;

- денежный вес одного балла;

- рассчитанные на предстоящий период, исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеры премии каждому работнику.

Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов.

10.2.6. Размеры стимулирования за эффективность деятельности по результатам работы работникам ОО определяется следующим образом:

Комиссией на основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников ОО производится подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

10.2.7. Полученное количество баллов складывается с баллами, полученными другими работниками ОО и образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

10.2.8. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ премии), запланированный на определенный период, за минусом суммы, необходимой на уплату ЕСН, делится на общую сумму баллов, набранную работниками ОО. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Например, ФОТ премии за минусом суммы, необходимой для уплаты ЕСН, на период - 1 четверть сентябрь, октябрь включительно составляет 100 000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками ОО по итогам 1 четверти = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 100 000руб.: 1000 = 100руб.

10.2.9. После этого денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ОО и получается размер премии по результатам труда каждому работнику.

10.2.10. Данная сумма может выплачиваться или равными долями ежемесячно или единовременно.

Например, учитель Т.Е. по результатам мониторинга и оценки его профессиональной деятельности, проведенной совместно с Комиссией, набрал 60 баллов. Значит, общая сумма поощрительных выплат по результатам работы этому учителю за период с сентября по октябрь включительно составит: 60 баллов * 100 руб. (денежный вес 1 балла) = 6000 руб. Эта сумма может быть выплачена единовременно или равными долями (6000 /2= 3000 руб.) в период с сентября по октябрь включительно.

10.2.11. Определение размеров премии за результаты труда на следующий период происходит по такой же схеме.

10.2.12. При изменении в течение периода, на который установлены размеры премии по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда ОО, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда ОО.

10.2.13. На основании всех материалов мониторинга составляется итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Работники ОО вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

10.2.14. С момента опубликования оценочного листа в течение 3 дней работники вправе подать, а администрация обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям не принимаются и не рассматриваются.

10.2.15. Комиссия и администрация обязаны осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, администрация принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

10.2.16. По истечении 6 дней Комиссия утверждает итоговые оценочные листы. После принятия решения Комиссии издается приказ руководителя ОО об утверждении размеров премий по результатам работы работникам школы за соответствующий период с указанием периодичности выплаты надбавок (единовременно или ежемесячно в течение соответствующего периода).

10.2.17. Не рассматриваются к рассмотрению на выделение премии:

- а) работники, не приступившие к выполнению должностных обязанностей в соответствующий период времени;
- б) работники, получившие в соответствующий период дисциплинарное взыскание в письменной форме.

Размер премии уменьшается в следующих случаях

- а) отсутствие работника по уважительным причинам: учеба, отпуск, болезнь или другим уважительным причинам на столько %, сколько (в %) дней пропущено по уважительным причинам

10.2.18. По ходатайству председателя комиссии могут иметь стимулирующие выплаты внешние совместители за высокие результаты работы в учебно-воспитательном процессе школы.

10.2.20. Размер стимулирующих выплат работникам с минимальным размером оплаты труда выплачивается сверх МРОТ.

10.3. Стимулирующие надбавки, устанавливаемые педагогическим работникам:

Основания для повышения должностных окладов	Надбавка к должностным окладам
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	20 %
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	10 %
Почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель»	10 %
Орден СССР или Российской Федерации	10 %

10.3.1. Иные выплаты стимулирующего характера, обеспечивающие уставную деятельность образовательной организации.

10.3.2. Оплата труда педагогических работников, привлекаемых к руководству практикой, производится по основному месту работы, за фактическое количество выполненных учебных часов, определяется следующим образом:

$S = Bc / (Ч * Кнед. * Нгр.)$, где

С – расчетная стоимость человека/час (руб.);

Бс. – рекомендуемая базовая сумма определяется учреждением самостоятельно, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда;

Ч – количество часов в неделю;

Кнед. - среднее количество недель в месяце (Кнед. – 4,345);

Нгр. – наполняемость группы (Изм. Утвержденные постановлением администрации г.Кудымкара от 31.03.2015г. № 310-01-02).

10.4. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами общеобразовательной организации.

10.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

10.6. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся за счет незамещенных учебных часов, не может быть направлена на выплаты стимулирующего характера.

10.7. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

10.8. Размер стимулирующих выплат работникам общеобразовательной организации, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя общеобразовательной организации.

11. Выплаты социального характера

11.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам общеобразовательной организации производятся выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

К юбилейным датам- 25 лет педагогического стажа, трудового стажа в образовании, 50лет, 55 лет,60 лети далее каждые 5 лет (60 лет мужчине)

К праздничным дням «День учителя» «Дня воспитателя», «23 Февраля» (мужчинам), «8 Марта» (женщинам) до 6000 руб., «Дня бухгалтера» до 6000 руб.

11.2.Единовременная материальная помощь работникам образовательной организации оказывается в случаях стихийного бедствия (ЧС), по поводу потери близкого родственника (родители, супруг(а), дети), в связи с длительным дорогостоящим лечением, в связи с бракосочетанием сотрудника (так же свадьбой сына и дочери), другим уважительным причинам.

11.3.Материальная помощь утверждается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника и по факту события учреждения в размере до 1,0 ставки МРОТ.

Настоящее положение вступает в силу с 1 сентября 2016 года. Ранее действующие положения по формированию системы оплаты труда и стимулированию работников считать утратившими силу.

Приложения:

Приложение 1 Оценочный лист «Критерии оценки качества работы учителей».

Приложение 2 Оценочный лист «Критерии оценки качества работы заместителей директора».

Приложение 3 Оценочный лист «Критерии и показатели оценки качества работы учителя-логопеда, педагога-психолога, социального педагога».

Приложение 4 Оценочный лист «Критерии оценки качества работы главного бухгалтера, бухгалтера».

Приложение 5 Оценочный лист «Критерии и показатели оценки качества работы педагога дополнительного образования».

Приложение 5 Оценочный лист «Критерии и показатели оценки качества работы воспитателя».

Приложение 6 Оценочный лист «Критерии оценки качества работы МОП».