


РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ОРЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДМИТРОВСКОГО
РАЙОНА ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ДЕТСКИЙ САД
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «КОЛОКОЛЬЧИК»

303240, Орловская область, г. Дмитровск,
ул. Рабоче - Крестьянская, дом 10а

Тел: (48649) 215-91; 2-11-30

Принято
На Общем собрании трудового коллектива
МБДОУ « Д/с « Колокольчик»
Протокол № 2
от « 31 » марта 2014 г.

Утверждаю:
Заведующая МБДОУ
« Д/с « Колокольчик»
Приказ № 57
от « 31 » марта 2014 г.
Трохина Т.И.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБДОУ «Д/с «КОЛОКОЛЬЧИК», РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения Дмитровского района Орловской области «Детский
сад комбинированного вида «Колокольчик»

2014г.

ПОЛОЖЕНИЕ

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Дмитровского района Орловской области «Детский сад комбинированного вида «Колокольчик» (далее – Положение) устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Дмитровского района Орловской области «Детский сад комбинированного вида «Колокольчик» (далее – образовательная организация).

2. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников образовательной организации.

3. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации.

4. Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах:

соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;

дифференциация заработной платы исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования, квалификации и стажа работы по профессии, условий труда;

применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;

учет мнений районного комитета профсоюза работников народного образования по условиям оплаты труда работников образовательных организаций.

5. В настоящем Положении используются следующие термины:

базовая единица – величина, применяемая для определения базовой ставки (должностного оклада);

базовая ставка – величина ставки педагогического работника за норму часов педагогической работы в неделю;

повышающие коэффициенты – размер увеличения базовой ставки (должностного оклада) заработной платы работников образовательных организаций.

Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Базовая ставка (должностной оклад) формируется из базовой единицы и повышающих коэффициентов.

7. Для работников, указанных в пункте 1 настоящего Положения, базовая единица устанавливается в размере:

5250 рублей – для педагогических работников образовательной организации, реализующей программы дошкольного образования;

3500 рублей – для руководителя образовательной организации;

3000 рублей – для руководителей структурных подразделений, специалистов, рабочих и служащих образовательной организации»;

8. При установлении системы оплаты труда образовательной организации руководствоваться:

1) Порядком установления базовых ставок (должностных окладов) и другими условиями оплаты труда педагогических работников образовательной организации (приложение 1 к настоящему Положению);

2) Порядком установления должностных окладов и другими условиями оплаты труда специалистов и служащих образовательной организации (приложение 2 к настоящему Положению);

3) тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками по разрядам тарифной сетки рабочих, едиными для всех образовательных организаций (приложение 3 к настоящему Положению);

4) перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9 – 10 разрядов тарифной сетки (приложение 4 к настоящему Положению);

5) показателями и порядком отнесения организации к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников образовательных организаций (приложение 5 к настоящему Положению);

6) системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников образовательной организации (приложение 6 к настоящему Положению);

7) Порядком формирования фонда оплаты труда работников образовательной организации (приложение 7 к настоящему Положению).

8) Порядком оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера образовательной организации (приложение 8 к настоящему Положению).

9. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации Дмитровского района устанавливаются решением отраслевого (функционального) органа администрации Дмитровского района, осуществляющего управление в сфере образования, и отражаются в трудовых договорах с руководителем муниципальной образовательной организации Дмитровского района.

10. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, без учета других надбавок и доплат.

Выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки или базовой ставки для педагогических работников) без учета других повышений, надбавок и доплат, за исключением выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

Премияльные выплаты по итогам работы исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом всех надбавок и доплат.

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

12. Молодым специалистам, окончившим высшие, средние профессиональные учебные заведения и работающим в образовательных организациях, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы

повышается на 20 процентов в течение первых трех лет с момента трудоустройства.

Молодым специалистам могут устанавливаться доплаты из районного бюджета на основании распоряжения администрации района.

14. Педагогическим работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком – в течение 2-х лет после выхода из соответствующих отпусков при установлении размера оплаты труда сохраняется повышающий коэффициент квалификации по ранее имевшейся квалификационной категории после истечения срока её действия.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Д/с «Колокольчик»

ПОРЯДОК
установления базовых ставок (должностных окладов)
и другие условия оплаты труда педагогических работников
образовательной организации.

1. Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка организации без учета компенсационных и стимулирующих выплат с учетом повышений, предусмотренных пунктами 11, 12, 13 настоящего Положения.

2. Тарифная ставка педагогических работников образовательных организаций, перечень которых представлен в таблице 1, с учетом фактической педагогической нагрузки работника определяется по следующей формуле:

$$\text{Оп} = \frac{\text{Об} \times \text{Чн}}{\text{Чс}} + \text{Км}, \text{ где:}$$

Оп – ставка с учетом фактической педагогической нагрузки работника;

Об – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Чн – фактическая нагрузка в неделю;

Чс – норма часов педагогической работы в неделю;

Км – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31 декабря 2012 года.

«Классификация должностей
административного и педагогического персонала
образовательной организации»

Группа персонала	Наименование должностей
Административный персонал	Руководитель образовательной организации, заместитель руководителя, главный бухгалтер
Педагогический персонал (основной)	Преподаватель, старший преподаватель, воспитатель, инструктор-методист, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, концертмейстер, мастер производственного обучения, методист, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, социальный педагог, старший вожатый, старший воспитатель, старший инструктор-методист, старший методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед

3. Базовая ставка педагогического работника образовательной организации определяется по формуле:

$Об = Б \times (Кк_1 + Кс_1) \times Ксп_1$, где:

Об – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Б – базовая единица;

Кк₁ – коэффициент квалификации;

Кс₁ – коэффициент стажа (применяется только при отсутствии квалификационной категории и в соответствии с порядком определения стажа педагогической работы, установленным отраслевым (функциональным органом) администрации Дмитровского района, осуществляющим управление в сфере образования ;

Ксп₁ - коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

4. Значения коэффициентов квалификации, стажа и специфики работы приведены в [таблицах 2, 3, 4](#).

Коэффициенты квалификации (Кк₁)

Группы	Квалификационная категория	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию	Уровень образования педагога	Повышающий коэффициент за уровень образования педагога	Итоговый повышающий коэффициент (ст.1 + гр. 3 + гр. 5)
1	2	3	4	5	6
1	Отсутствует	0	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,14
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,28
2	Вторая	0,57	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1,57
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,71
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,85
3	Первая	0,68	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1,68
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,82

			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,96
4	Высшая	0,79	Основное или среднее общее образование	0	1,79
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,93
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	2,07

Таблица 3

Коэффициенты стажа (K_{c1})

Стаж педагогической работы	Применяемый коэффициент
Свыше 20 лет	0,20
От 15 до 20 лет	0,15
От 10 до 15 лет	0,10
От 3 до 10 лет	0,05
До 3 лет	0,10

Таблица 4

Коэффициенты специфики работы ($K_{сп1}$)

Показатели специфики	Коэффициент, применяемый при установлении окладов педагогических работников
----------------------	---

1	2
За работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, школах-интернатах, организациях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	1,20
За работу в специальных (коррекционных) отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классах (группах) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	1,20
Педагогическим работникам, преподающим профильные предметы и (или) предметы, изучаемые углубленно, за часы работы в профильных классах и (или) классах с углубленным изучением предметов	1,15
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,20
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1,2
Специалистам логопедических пунктов	1,2
Работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	1,2
Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	1,1
Педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.	1,25

Педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», и другие звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название, которых начинается со слова «Заслуженный», ученую степень кандидата наук при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, педагогическим и руководящим работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды Российской Федерации за заслуги в области образования	1,2
Педагогическим работникам и руководителям муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей за работу по оказанию методической помощи организациям, органам местного самоуправления, другим образовательным организациям по направлению реализуемых программ	1,2
Воспитателям образовательных организаций, реализующих программу дошкольного образования, за работу в группах, в которых списочный состав учащихся превышает нормативную наполняемость более чем на 10 %	1,1

5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

в) педагогической работы специалистов других организаций (в том числе отраслевого (функционального) органа администрации Дмитровского района, осуществляющего управление в сфере образования), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

г) за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Д/с «Колокольчик»

ПОРЯДОК
установления должностных окладов
и другие условия оплаты труда руководителей структурных подразделений,
специалистов и служащих образовательной организации

1. Должностные оклады руководителей структурных подразделений образовательной организации устанавливаются исходя из отнесения организации к группе по оплате труда руководителей и руководящих работников в зависимости от объема и сложности выполняемых работ.

2. Показатели и порядок отнесения организации к группе по оплате труда руководителей и руководящих работников определяются согласно приложению 5 к настоящему Положению.

3. Должностные оклады руководителей структурных подразделений образовательной организации определяются по следующей формуле:

$$Од = Б \times Крс \times Ксп_1, \text{ где:}$$

Од – должностной оклад руководителя структурного подразделения образовательной организации;

Б – базовая единица;

Крс – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителей структурных подразделений образовательной организации, значения которых приведены в таблицах 1–4;

Ксп₁ – коэффициент специфики работы, значения которого приведены в таблице 4 приложения 1 к настоящему Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям)»;

Таблица 1

Наименование должностей	Число обучающихся	Повышающий коэффициент
1	2	3
Заведующий библиотекой	Свыше 800 чел.	2,10
	От 500 до 800 чел.	2,00
	От 100 до 499 чел.	1,92

Заведующий производством (шеф-повар)	Свыше 800 чел.	2,10
	От 500 до 800 чел.	2,00
	От 100 до 499 чел.	1,92
Руководитель филиала общеобразовательной организации	Свыше 100 чел.	4,00
	От 100 до 50 чел.	3,00
	от 41 до 50 чел.	2,5
	от 36 до 40 чел.	2

	от 31 до 35 чел.	1,75
	от 26 до 30	1,5
	от 21 до 25	1,25
	от 16 до 20	1
	от 11 до 15	0,75
	до 10	0,5

Таблица 2

Наименование должностей	Обрабатываемая земельная площадь (га)	Повышающий коэффициент
Управляющий учебным хозяйством	От 50 до 100	1,80
	От 100 до 200	1,85
	От 200 до 300	1,94
	От 300 до 400	2,10
	От 400 до 500	2,25
	Свыше 500	2,43

Таблица 3

Наименование должностей	Число воспитанников, обучающихся, учащихся	Повышающий коэффициент
Начальник штаба гражданской обороны	При контингенте свыше 600 чел.	2,25
Заведующий общежитием	С количеством проживающих свыше 300 чел.	1,94

Таблица 4

Наименование должностей	Повышающий коэффициент (образовательные организации, относящиеся к группам по оплате труда руководителей)			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5
Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, столовой и других структурных подразделений общеобразовательной организации (подразделения), организации дополнительного образования детей	2,25	2,1	1,94	1,79
Заведующий кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором организации дополнительного образования взрослых	2,97			
Заведующий кафедрой	2,57	2		
Начальник (заведующий, директор,	2,43	2,25	2,1	1,94

руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения (филиала) общеобразовательной организации (подразделения), организации дополнительного образования детей				
--	--	--	--	--

4. Должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала образовательной организации определяется по следующей формуле:

$O_{ув} = Б \times K_{ув} \times K_{сп1}$, где:

$O_{ув}$ – должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала;

$Б$ – базовая единица;

$K_{ув}$ – повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала образовательных организаций, значения которых приведены в таблице 5.

Таблица 5

Наименование должности и требования к квалификации	Категории				Повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала ($K_{ув}$)
	высшая	ведущая	первая	вторая	без категории
1	2	3	4	5	6
Учебно-вспомогательный персонал образовательных организаций					
Документовед, бухгалтер, инженер всех специальностей (инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-электроник, инженер-энергетик, инженер-программист, инженер-технолог), художник,		1,79	1,50	1,36	1,30

библиотекарь, экономист, механик, юрисконсульт					
Техник, техник- програм-мист, техник по ремонту оборудования			1,36	1,30	1,21
Калькулятор, паспортист, экспедитор по перевозке грузов, помощник воспитателя, санитарка, делопроизводитель, кассир, секретарь- машинистка, младший воспитатель					1,09
Программист, электроник, картограф		2,1	1,79	1,50	1,24
Архивариус, инспектор по кадрам, заведующий складом, комендант, дежурный по общежитию, заведующий канцелярией, машинистка, заведующий хозяйством, лаборант (включая старшего), секретарь учебной части (диспетчер)					1,14
Специалист по кадрам, аккомпаниатор, психолог					1,55
Врач-специалист	2,25		2,1	1,94	1,36
Инструктор по спорту, физкультуре (лечебной физкультуре)	1,65		1,50	1,36	1,24
Инструктор-методист по лечебной	2,1		1,94	1,79	1,65

физкультуре					
Зубной врач	1,94		1,79	1,64	1,50
Медицинская сестра	1,79		1,64	1,36	1,24

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ «Д/с «Колокольчик»

Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты
и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки рабочих,
единые для всех образовательных организациях

1. Тарифная ставка обслуживающего персонала образовательной организации определяется по следующей формуле:

$Ооп = Б \times Коп$, где:

Ооп – тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б – базовая единица;

Коп – тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обслуживающего персонала образовательной организации, значения которых приведены в таблице 1.

Таблица 1

Разряд оплаты труда									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент									
1,0	1,07	1,14	1,21	1,28	1,35	1,42	1,6	1,7	1,75
Тарифные ставки									
3000	3210	3420	3630	3840	4050	4260	4800	5100	5250

2. Профессии обслуживающего персонала образовательной организации тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Д/с «Колокольчик»

ПЕРЕЧЕНЬ

высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9 – 10 разрядов тарифной сетки

1. Водители автобусов, микроавтобусов или специальных легковых автомобилей, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), участников спортивных мероприятий, участников профессионально-художественных коллективов.

2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате организации такой должности.

3. Рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.), работы по холодной штамповке металла и других материалов, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастки, контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.

4. Бригадир (на правах управляющего) учебного хозяйства.

5. Закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных организаций, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.

6. Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике.

7. Слесарь-ремонтник.

8. Слесарь-сантехник.

9. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

10. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования.

11. Слесарь-электромонтажник.

12. Столяр.

13. Электромеханик по ремонту медицинского оборудования.

14. Электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики.

15. Электромонтер связи.

16. Ремонтник плоскостных спортивных сооружений, спортивного оружия.

17. Электрогазосварщик.

18. Электромеханик по ремонту и обслуживанию счетно-вычислительных машин.

19. Реставратор клавишных инструментов.

20. Реставратор смычковых и щипковых инструментов.

Примечания:

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

2. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим Перечнем, оплата труда может устанавливаться как высококвалифицированным рабочим при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6.

3. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, в соответствии с настоящим Перечнем, устанавливается руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества, выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

4. Присвоение тарифных разрядов высококвалифицированным рабочим, не предусмотренным данным Перечнем в конкретной отрасли, может производиться по профессиям, установленным для других отраслей, при условии выполнения работниками соответствующих видов работ.

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ»Д/с «Колокольчик»

Показатели и порядок отнесения организации к группе по оплате труда руководителей и руководящих работников образовательных организаций

1. Группа по оплате труда руководителя образовательной организации, определяется исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливается в соответствии с показателями и порядком отнесения к группам по оплате труда руководителей (таблица 1).

Таблица 1

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в общеобразовательных организациях	За каждые 50 человек или каждые 2 класса	15
2	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника	1
		Дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		Первую квалификационную категорию	0,5
		Высшую квалификационную категорию	1
3	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	До 10
		4 и более групп с круглосуточным пребыванием	До 30

		воспитанников	
4	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, общежития, санатория-профилактория и других структурных подразделений с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение:	
		До 100 чел.	До 20
		От 100 до 200 чел.	До 30
5	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательном учреждении	Свыше 300 чел.	До 50
		Из расчета за каждого дополнительно	0,5
		За каждую группу дополнительно	5
6	Наличие локальных служб психолого-педагогического и медико-социального сопровождения	За каждое указанное структурное подразделение	До 10
7	Наличие службы постинтернатной адаптации	За каждое указанное структурное подразделение	До 15
8	Наличие обслуживаемых оборудованных автоматизированных рабочих мест	За каждое оборудованное автоматизированное рабочее место	До 5
9	Наличие обслуживаемой проводной и (или) беспроводной локальной сети	За каждую локальную сеть	До 40
10	Наличие серверных станций	За каждую серверную станцию	До 40
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
12	Наличие оборудованных и образовательном процессе: Спортивной площадки; Стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от состояния и степени использования)	За каждый вид	До 15
13	Наличие собственного оборудованного здравпункта,	За каждую единицу	До 15

	медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		
14	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной, учебной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации в исправном состоянии и используемых в деятельности учреждения	За каждую единицу	от 3, но не более 20
15	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха и др.), находящихся на балансе образовательной организации		До 30
16	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	В других случаях за каждый вид	От 15 до 50
17	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
18	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	За каждого обучающего (воспитанника)	0,5
19	Наличие оборудованных и используемых в образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	За каждый вид	До 15
20	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

	обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития (образовательных организаций (классов, групп))		
21	Наличие много профильности образовательной организации	До 5 специализаций	5
		До 10 специализаций	10
		До 15 специализаций	15
22	Наличие в образовательных организациях творческих коллективов	За каждую единицу	5, но не более 20
23	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки		15
24	Участие за предыдущий учебный год обучающихся образовательных организаций в смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках и других творческих мероприятиях районного, регионального, всероссийского, международного уровней	Из расчета за каждого обучающегося	0,5, но не более 20
25	Участие образовательных организаций в инновационных и экспериментальных проектах областного, федерального уровней		20
26	Количество проведенных концертов, фестивалей, конкурсов, олимпиад	Из расчета за каждую единицу	2, но не более 20
27	Наличие у работников образовательной организации государственных наград	От 1 до 5% коллектива	5
		От 5 до 10% коллектива	10
		От 10 до 20% коллектива	15
		Свыше 20%	20

		коллектива	
28	Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного залов)	Из расчета за каждую единицу	10, но не более 20
29	Наличие учебников, учебных и учебно-методических пособий, рекомендованных к использованию учебно-методическими центрами и отделами профильных министерств	Из расчета за каждую единицу	10, но не более 20
30	Создание и использование в учебном процессе образовательной организации мультимедийных пособий по дисциплинам учебного плана	Из расчета за каждую единицу	10, но не более 20

2. Образовательные организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

№	Тип (вид) образовательного учреждения	Группы по оплате труда руководителей			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Школы и другие общеобразовательные организации, организации дополнительного образования детей, дошкольные образовательные организации, другие образовательные организации	свыше 400	до 400	до 300	до 250
2	Организации для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	Свыше 300	До 300	До 200	До 100
3	Прочие организации	свыше 400	до 400	до 350	до 300

3. Группа по оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций Дмитровского района определяется:

не чаще одного раза в год отраслевым (функциональным) органом администрации Дмитровского района, осуществляющим управление в сфере образования

в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации;

для вновь открываемых образовательных организаций – исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

4. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается отраслевым (функциональным) органом администрации Дмитровского района, осуществляющим управление в сфере образования.

5. Контингент обучающихся (воспитанников) образовательной организации определяется:

1) по организациям дошкольного образования детей, по списочному составу на 01 января;

6. Для определения суммы баллов за количество дошкольных групп в образовательной организации принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

7. За руководителем образовательной организации, находящемся на капитальном ремонте, сохраняется группа оплаты труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Д/с «Колокольчик»

Система выплат компенсационного и стимулирующего характера
для работников образовательной организации

I. Общие положения

Настоящая система разработана в соответствии с нормами Трудового [кодекса](#) Российской Федерации.

Данная система устанавливает виды, условия и размеры компенсационных, стимулирующих выплат и премирования работников образовательной организации.

II. Выплаты компенсационного характера

1. Компенсационные выплаты работникам образовательной организации из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентах или абсолютных размерах.

3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к ставке (должностному окладу) и определяются по следующей формуле:

$$K = \sum O \times K_{pi}, \text{ где:}$$

K – компенсационные выплаты;

O – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю или должностной оклад;

K_{pi} – компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры которых приведены в пунктах 5-10 настоящего приложения.

4. В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям, используется сумма указанных коэффициентов.

5. Конкретные размеры выплат, условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права.

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

6. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам образовательной организации утверждаются положением о

компенсационных выплатах, утвержденным коллективным договором организации или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации.

7. Руководитель организации проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

8. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в ночное время;

3) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе:

а) обслуживание вычислительной техники;

б) заведование кабинетами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими

в) организацию учебно-воспитательного процесса и административно-хозяйственной деятельности;

г) организацию трудового, учебно-производительного обучения, общественно полезного производственного труда, профессиональной ориентации обучающихся и воспитанников;

д) руководство учебно-консультационными пунктами;

е) руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями;

ж) проведение внеклассной работы по физвоспитанию;

з) организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующего библиотекой, библиотекаря);

и) работу с библиотечным фондом;

к) ведение делопроизводства ;

л) руководство подсобным сельским хозяйством;

м) заведование хозяйством (при отсутствии должности заведующего хозяйством);

н) другие условия, требующие компенсационных выплат.

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

10. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон

трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

11. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – в размере до 12 % от ставки (оклада) заработной платы, а для педагогических работников, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, – в размере до 25 % от ставки (оклада) заработной платы;

каждый час работы в ночное время – в размере до 40 % от ставки (оклада) заработной платы;

работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в размерах, не менее установленных статьей 153 Трудового [кодекса](#) Российской Федерации;

сверхурочную работу – в размерах, не менее установленных статьей 152 Трудового [кодекса](#) Российской Федерации.

III. Выплаты стимулирующего характера

12. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
премии и поощрительные выплаты.

13. Размер выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке (должностному окладу).

14. Конкретные виды и размеры выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации утверждаются Положением о стимулировании, утвержденным коллективным договором организации или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации.

15. Выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с утвержденным Положением о стимулировании осуществляются по решению руководителя образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда.

16. Стимулирующие выплаты к должностному окладу руководителя муниципальной образовательной организации устанавливаются по решению отраслевого (функционального) органа администрации Дмитровского района, осуществляющего управление в сфере образования, в размере и порядке, установленном приложением 9 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Дмитровского района, в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Стимулирующие выплаты к должностным окладам заместителей руководителей, главного бухгалтера муниципальной образовательной

организации устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании руководящих работников образовательной организации, за исключением руководителей образовательных организаций, по решению соответствующего органа самоуправления образовательной организации и утверждаются приказом руководителя образовательной организации, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации по согласованию с отраслевым (функциональным) органом администрации Дмитровского района, осуществляющим управление в сфере образования.

17. Условия и размеры выплат стимулирующего характера:

1) надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливается работникам образовательной организации на определенный срок, но не более 1 учебного года (максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 2,0);

2) отдельным категориям работников устанавливаются доплаты в размере 500 рублей в месяц:

а) работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения»;

б) работникам организаций спортивной направленности, награжденным отраслевым знаком «Отличник физической культуры и спорта», почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», почетным знаком «За заслуги в развитии Олимпийского движения в России», имеющим звание «Мастер спорта»;

в) работникам образовательных организаций, имеющим право на вышеперечисленные доплаты, доплата производится по одному из оснований по выбору работника;

18. Премирование работников образовательной организации производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

19. Премирование работников образовательной организации осуществляется с учетом следующих показателей:

1) динамика индивидуальных образовательных результатов, рост качества обучения (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации);

2) подготовка призеров конкурсов, лауреатов конференций различного уровня;

3) участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного расширенного изучения предметов;

4) проведение открытых занятий;

5) участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);

6) проведение мероприятий по профилактике вредных привычек у обучающихся (воспитанников);

7) организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет организации у обучающихся (воспитанников), родителей;

8) использование информационно-коммуникативных технологий на занятиях;

9) применение оздоровительных методик и технологий в учебном процессе;

10) освоение необходимых форм и методов преподавания и воспитания, направленных на улучшение общесадовских и индивидуальных результатов воспитанников, относящихся к социально не благополучному контингенту, контингенту повышенной сложности обучения и воспитания;

11) реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты, социальные проекты и др.);

12) организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

13) реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;

14) участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;

15) создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.);

16) наличие иных показателей в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации.

20. Премирование руководителя образовательной организации осуществляется в размерах и порядке, установленных приложением 9 к Примерному Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Дмитровского района, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда образовательной организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда;

21. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами;

другие выплаты, предусмотренные коллективным договором и районным отраслевым соглашением по организациям образования Дмитровского района.

22. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются:

работникам образовательной организации, включая заместителей руководителя и главных бухгалтеров, – в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда образовательной организации, а также средств от

предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда;

руководителям образовательных организаций – в соответствии с правовыми актами уполномоченного отраслевого (функционального) органа администрации Дмитровского района, осуществляющим управление в сфере образования в ведении которого находится образовательная организация, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда образовательной организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда;

23. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

24. Из фонда оплаты труда образовательной организации работникам может быть оказана материальная помощь согласно положению о предоставлении материальной помощи работникам и ее размеров, согласованных с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников образовательной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда образовательной организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда;

25. Материальная помощь выделяется на основании решения руководителя образовательной организации с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда образовательной организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда;

Приложение 7
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Д/с «Колокольчик»

ПОРЯДОК
формирования фонда оплаты труда работников
образовательной организации

Установить, что фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется:

1) из средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков образовательной организации по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются:

а) для общеобразовательных организаций, дошкольных организаций – в размере до 20 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

3) средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 20 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

Приложение 8
к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ «Д/с «Колокольчик»

ПОРЯДОК

оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера
муниципальной образовательной организации

1. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера (далее – руководящие работники) муниципальной образовательной организации (далее – образовательное учреждение) состоит из должностного оклада, размер которого определяется исходя из численности воспитанников, отнесения образовательной организации к группе по оплате труда руководителей, специфики работы руководящего работника, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

2. Показатели и порядок отнесения организации к группе по оплате труда руководителей и руководящих работников определяются согласно приложению 5 к Положению.

3. Должностной оклад руководителя образовательной организации определяется по следующей формуле:

$$\text{Од} = \text{Б} \times (\text{Кр}_1 + \text{Кр}_2) \times \text{Ксп}_1, \text{ где:}$$

Од – должностной оклад руководителя образовательной организации;

Б – базовая единица;

Кр_1 – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя образовательной организации в зависимости от численности учащихся (воспитанников), значения которого приведены в [таблице 1](#);

Кр_2 – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя образовательной организации в зависимости от отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, значения которого приведены в [таблице 2](#);

Ксп_1 – коэффициент специфики работы, значения которого приведены в таблице 4 приложения 1 к Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям), с учетом условий, приведенных в пункте 4 настоящего Порядка.

Таблица 1

Число воспитанников, обучающихся, учащихся	Повышающий коэффициент (Кр_1)
1	2
Свыше 1000 чел.	5
От 500 до 1000 чел.	4,5
От 250 до 500 чел.	4
От 35 до 250 чел.	3,5
До 35 чел.	3

Таблица 2

Группа по оплате труда руководителей	Повышающий коэффициент (Кр ₂)
1	2
I группа	1,5
II группа	1
III группа	0,5
IV группа	0,25

4. Отдельные коэффициенты специфики применяются при следующих условиях:

1) за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, школах-интернатах, организациях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в организациях начального и среднего профессионального образования, если численность детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, составляет более 10 % общей численности учащихся (воспитанников);

2) за работу в образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, если этих классов (групп) четыре и более.

5. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливаются руководителем образовательной организации на 10–20 % ниже должностных окладов руководителей этих организаций без учета коэффициентов специфики.

Виды и размеры коэффициентов специфики для расчета должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций определяются руководителем образовательной организации персонально по каждому из заместителей руководителей и главных бухгалтеров в соответствии с таблицей 4 приложения 1 к Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям) с учетом условий, приведенных в пункте 4 настоящего Порядка.

6. Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) руководящим работникам образовательной организации производится по должностным окладам (ставка оплаты труда) педагогических работников.

7. Руководящим работникам образовательной организации устанавливаются компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

8. Компенсационные выплаты руководящим работникам образовательных организаций устанавливаются в размерах и в порядке, установленных приложением 6 к Положению.

9. К выплатам стимулирующего характера для руководителя образовательной организации относятся премии и надбавки, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

10. Стимулирующие надбавки руководителю образовательной организации устанавливаются в целях повышения социального статуса и профессионального престижа, по результатам инновационной деятельности, за превышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических и координационных функций, личный творческий вклад в организацию деятельности образовательной организации, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся и воспитанников.

11. Критерии для установления стимулирующих надбавок руководителю образовательной организации представлены в [таблице 3](#) настоящего Порядка.

Таблица 3

	Критерии оценки деятельности руководителей	%
1	2	3
	1. Основная деятельность организации	до 30
1.1.	Общеобразовательные организации	
	результативность работы с одаренными обучающимися, в том числе наличие призеров и победителей олимпиад и конкурсов муниципального, регионального и всероссийского уровня, участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах регионального и международного уровня, участие организации в программах дистанционного обучения одаренных обучающихся	до 10
	сохранение контингента обучающихся	до 5
	положительная динамика материально-технического обеспечения организации за счет привлечения внебюджетных источников	до 5
	участие образовательной организации в инновационно-экспериментальной деятельности	до 5
	отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний органов управления образования, оперативность их выполнения	2

1	2	3
	отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство организации	2
	обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет	1
1.2.	Дошкольные образовательные организации	
	результативность работы с воспитанниками, в том числе с одарёнными детьми, участие воспитанников в конкурсах муниципального, регионального и международного уровня.	до 10
	сохранение контингента воспитанников	до 5
	положительная динамика материально-технического обеспечения организации за счет привлечения внебюджетных источников	до 5
	участие образовательной организации в инновационно-экспериментальной деятельности	до 5
	отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний органов управления образования, оперативность их выполнения	2
	отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство организации	2
	обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет	1
1.3	организации дополнительного образования детей, за исключением организаций спортивной направленности	
	результативность работы с одаренными обучающимися, в том числе наличие призеров и победителей олимпиад и конкурсов регионального и всероссийского уровня, участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах международного уровня	до 10
	сохранение контингента воспитанников	5

1	2	3
	положительная динамика материально-технического обеспечения организации за счет привлечения внебюджетных источников	до 5
	осуществление инновационной деятельности	до 5
	отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний органов управления образования, оперативность их выполнения	3
	обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет	2
1.4	организации образования спортивной направленности	
	обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса спортсменов организации	до 10
	сохранение контингента обучающихся, положительная динамика освоения образовательных программ по видам спорта	до 10
	организация, подготовка мест проведения и проведение на высоком уровне физкультурных и спортивных мероприятий (спортивных праздников, соревнований, дней здоровья и др.)	до 5
	отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения	3
	обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет	2
	2. Финансово-экономическая деятельность организации	до 10
	достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области	до 7
	отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, достоверность и своевременность сдачи финансовой отчетности	3

1	2	3
	3. Работа с кадрами	до 10
	стабильность кадрового состава организации, привлечение молодых специалистов в образовательную организацию, организация работы с молодыми специалистами	до 3
	доля аттестованных работников на высшую и первую квалификационные категории, переподготовка кадров	до 4
	участие педагогического персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности	до 3

12. Размеры стимулирующих надбавок руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются в процентах к должностному окладу.

13. В случае применения стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, указанных в [таблице 3](#) настоящего Порядка.

14. Размеры надбавок заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются ежегодно в срок до 15 января текущего финансового года приказом руководителя образовательной организации, а руководителю – приказом отраслевого (функционального) органа администрации Дмитровского района, в ведении которого находится образовательная организация, в порядке, установленном пунктами 21–26 настоящего Порядка.

15. Размеры стимулирующих надбавок руководителю образовательной организации могут быть уменьшены вплоть до отмены приказом отраслевого (функционального) органа администрации Дмитровского района, в ведении которого находится образовательная организация, в случае ухудшения показателей, являющихся критериями для установления размеров стимулирующих надбавок руководителю.

16. Премирование руководителя образовательной организации осуществляется на основании приказа отраслевого (функционального) органа администрации Дмитровского района, в ведении которого находится образовательная организация.

17. Премирование руководителя образовательной организации осуществляется с учетом следующих показателей:

1) положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме единого государственного экзамена и в новой форме итоговой аттестации девятых классов, отношения среднего балла единого государственного

экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 % выпускников с лучшими результатами к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 % выпускников с худшими результатами;

2) результаты готовности образовательной организации к новому учебному году (отсутствие замечаний и предписаний надзорных органов в актах готовности);

3) ориентация образовательных услуг на региональный рынок труда в сфере профессионального образования;

4) конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности образовательных организаций, в том числе проведение на высоком организационном уровне мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних, физкультурно-оздоровительных мероприятий, семинаров, совещаний, конференций по вопросам развития образования, реализация социокультурных проектов.

Размер и количество премий, выплачиваемых руководителю образовательной организации, ограничиваются объемом средств, направленных для стимулирования руководителя данной организации на финансовый год.

18. Премирование заместителей руководителей и главного бухгалтера образовательной организации осуществляется по решению руководителя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации в размерах и порядке, установленных положением об оплате труда образовательных организаций, в пределах фонда оплаты труда организации.

19. Руководителю образовательной организации премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом отдела образования, в ведении которого находится образовательная организация.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом руководителя образовательной организации.»;

20. На основании приказа отраслевого (функционального) органа администрации Дмитровского района, в ведении которого находится образовательная организация, создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования руководителей образовательных организаций.

21. Состав и положение о комиссии определяются и утверждаются приказом отраслевого (функционального) органа администрации Дмитровского района, в ведении которого находится образовательная организация.

22. Структурные подразделения отраслевого (функционального) органа администрации Дмитровского района, в ведении которого находится образовательная организация, представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности организации, являющуюся основанием для стимулирования руководителя.

23. Комиссия дает объективную оценку деятельности руководителя

образовательной организации в соответствии с показателями качества труда руководителя образовательной организации и на основании критериев для установления размеров стимулирующих надбавок руководителю, указанных в [таблице 3](#) настоящего Порядка.

24. Заседание комиссии проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Руководитель образовательной организации имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

25. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии отраслевой (функциональной) орган администрации Дмитровского района, в ведении которого находится образовательная организация, издает приказ об установлении стимулирующих надбавок или премировании руководителя образовательной организации.

26. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов образовательных организаций от предпринимательской деятельности руководителю образовательной организации устанавливается надбавка в размере до 5 % доходов от платных образовательных и иных услуг, оказываемых образовательной организацией сверх утвержденного муниципального задания, которая выплачивается за счет доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

27. В пределах фонда оплаты труда образовательной организации руководящим работникам может оказываться материальная помощь в следующих случаях:

1) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 и далее через пять лет) в размере должностного оклада;

2) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью, в размере до двух средних заработков, определенных в соответствии с действующим порядком исчисления среднего заработка;

3) в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью длительного и дорогостоящего лечения с представлением документов об оплате, выданных медицинским учреждением, в размере должностного оклада;

4) при уходе в очередной отпуск в размере должностного оклада не более 1 раза в год.

28. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемого на выплату премий и материальной помощи руководящим работникам (далее – фонда стимулирования руководящих работников), не может превышать 5 % объема средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

29. Предельное соотношение среднемесячной оплаты труда руководителя образовательной организации и уровня среднемесячной оплаты труда работников образовательной организации представлено в [таблице 4](#).

Число воспитанников, обучающихся, учащихся	Коэффициент кратности
1	2
Свыше 1000 чел.	до 3
От 500 до 1000 чел.	до 2,5
От 250 до 500 чел.	до 2
До 250 чел.	до 1,5

30. Исчисление размера средней заработной платы работников образовательной организации для определения предельного соотношения среднемесячной оплаты труда руководителя осуществляется в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008 года № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

31. Расходы на оплату труда руководящих работников образовательной организации ограничиваются:


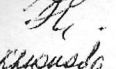
25 % средств, направляемых образовательной организацией, штатная численность сотрудников которой с учетом педагогических ставок не превышает 30 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

15 % средств, направляемых образовательной организацией, штатная численность сотрудников которой с учетом педагогических ставок не превышает 50 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

12 % средств, направляемых образовательной организацией, штатная численность сотрудников которой с учетом педагогических ставок не превышает 120 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

10 % средств, направляемых иной образовательной организацией на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.».

С положением ознакомлены:

1. Кольчикова И.А. - 
2. Маклакова Н.Н. - 
3. Крюкова И.Н. - 