

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ № 55  
г. Салавата

*Майор* Е.Н. Гаврилова

приказ от 21.03.14 № 35/1



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления образования  
г. Салавата

*Ф.Я. Хабибуллина* Ф.Я. Хабибуллина



СОГЛАСОВАНО

Протокол профсоюзного комитета  
от «17» 03 2014г. № 9

Салават  
2014

### **Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 55» городского округа город Салават Республики Башкортостан разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» с изменениями и дополнениями, внесенными Постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 21.12.2009 г. №463, от 08.08.2012 г. №277, от 23.10.2012 г. №368, от 26.06.2013 г. №281, от 31.12.2013г. № 649, постановлением Правительства Республики Башкортостан от 21 октября 2013 г. № 465 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников государственных и муниципальных учреждений Республики Башкортостан», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Настоящее положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Настоящее положение распространяется на работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 55» городского округа город Салават Республики Башкортостан.

Положение включает в себя:

базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и размеров минимальных ставок заработной платы;

минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ, квалификационным уровням, спортивным званию и достижениям (далее – минимальные ставки заработной платы);

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя ДООУ, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.5. Руководитель учреждения на основании настоящего положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает положение о материальном стимулировании работников.

1.6. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 27 февраля 2012 года № 165н, от 5 мая 2008 года № 216н, от 5 мая 2008 года № 217н, от 31 августа 2007 года № 570, от 6 августа 2007 года № 526.

1.7. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должностные оклады индексируются в соответствии с нормативными актами, принятыми Российской Федерацией, Республикой Башкортостан, местными органами власти.

1.8. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже 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.

1.9. Оплата труда устанавливается исходя из тарифицируемой нагрузки.

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

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

1.12. Лица, кроме медицинских и фармацевтических работников, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.13. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарификационно-квалификационном справочнике (далее – ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС).

1.14. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в установленном порядке - по утвержденным планам финансово-хозяйственной деятельности учреждения по кодам аналитики на заработную плату в пределах доведенных бюджетных ассигнований, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований.

1.15. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.16. Оклады работников учреждения, работающих на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов, установленных до введения новой системы оплаты труда. При этом размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается по минимальным окладам и ставкам заработной платы, к которым отнесена настоящим положением должность данного работника. Оклады работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему положению.

1.17. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и

вспомогательному персоналу учреждения, утверждается приказом министерства.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; минимальные размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням с учетом спортивных званий и достижений.

2.2. К минимальным окладам, ставкам заработной платы с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;

повышающий коэффициент за почетное звание;

повышающий коэффициент молодым педагогам;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;

повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;

повышающий коэффициент руководителю, заместителям руководителя за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

повышающий коэффициент за квалификационную категорию медицинским работникам;

повышающий коэффициент за стаж работы более 3 лет работникам учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня.

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой

работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, необходимости выполнения условий пункта 1.10 настоящего положения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения аттестационной комиссии.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего положения.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего положения.

### ***3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера***

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	8600	8030	7460	6880

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 8.

Руководитель учреждения обязан предоставлять учредителю справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность предоставляемых сведений несет руководитель учреждения.

3.3 Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя.

3.4. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей учреждений осуществляется в соответствии с разделом 13 настоящего положения.

3.5. Повышающий коэффициент руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

за первую квалификационную категорию – 0,10;

за высшую квалификационную категорию – 0,20.

3.6. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

3.7. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего положения.

3.8. Учредитель может устанавливать руководителю выплаты стимулирующего характера.

3.8.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом.

3.8.2. Деятельность руководителя по каждому из показателей оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от степени достижения результатов:

оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

оценка 1 балл - если результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

3.8.3. Рекомендуется устанавливать максимальный размер выплат за качество профессиональной деятельности. Например, если максимальный размер выплат составляет 30%, рекомендуется установить шкалу оценки от максимально возможной суммы баллов:

более 80% - в размере 25-30%;

от 60% до 80% - в размере 20-25%;

от 30% до 60% - в размере 10-20%;

от 10% до 30% - в размере 10%.

Система премирования руководителя учреждения определяется учредителем. Система премирования заместителя, главного бухгалтера, фиксируется в локальном нормативном акте учреждения.

Настоящий перечень оснований для начисления стимулирующих выплат руководителю учреждения, который представлен в следующей таблице, носит рекомендательный характер и может быть изменен,

дополнен и расширен коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

### ПЕРЕЧЕНЬ

оснований для начисления стимулирующих выплат руководителю учреждения дошкольного образования

№ п/п	Наименование показателя	Баллы
1	2	3
1.	<p>Качество и доступность образования в учреждении:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– наличие высоких показателей развития воспитанников по результатам мониторинга качества усвоения программ дошкольного образования (по результатам индивидуальной диагностики в сравнении с предыдущими периодами развития ребенка);</li> <li>– участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, смотрах;</li> <li>– результаты методической деятельности учреждения (проведение семинаров, методических дней, дней открытых дверей, конференций различных уровней), участие работников в конкурсах, конференциях, смотрах.</li> </ul>	до 2 баллов
2.	<p>Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– готовность дошкольного образовательного учреждения к учебному году;</li> <li>– материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса и т.д.);</li> <li>– обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);</li> <li>– обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);</li> <li>– обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта, наличие ограждения, состояние территории; эстетичность оформления детского сада.</li> </ul>	до 2 баллов



3.	<p>Кадровые ресурсы учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– укомплектованность педагогическими кадрами, их образовательный уровень;</li> <li>– создание условий для развития педагогического творчества (участие педагогов и руководителя в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях и др.);</li> <li>– инновационная деятельность, разработка и внедрение авторских программ и современных педагогических технологий;</li> <li>– стабильность педагогического коллектива, создание условий работы молодым специалистам;</li> <li>– уровень развития социального партнерства, расширение социальных гарантий работников образовательного учреждения через коллективный договор.</li> </ul>	до 2 баллов
4.	<p>Эффективность управленческой деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– обеспечение государственно-общественного характера управления учреждением (педагогический совет, попечительский совет и др.);</li> <li>– участие в подготовке и организации городских, республиканских, российских конференций, семинарах и других организационно-методических мероприятиях (разработка положений, локальных актов и иных нормативных документов для системы дошкольного образования города);</li> <li>– уровень управленческой культуры в учреждении (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.);</li> <li>– взаимоотношения с общественностью, родителями, методы разрешения конфликтных ситуаций, степень доверия учреждению;</li> <li>– привлечение внебюджетных средств для развития образования;</li> <li>– уровень заработной платы (оплаты труда) работников, динамика роста.</li> </ul>	до 2 баллов
5.	<p>Создание условий для сохранения здоровья воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- коэффициент сохранения здоровья воспитанников;</li> <li>- организация питания;</li> <li>- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, и др.);</li> <li>- организация развития и воспитания детей с отклонениями в развитии.</li> </ul>	до 2 баллов

б.	Создание условий для организации дополнительного образования в ДОУ: - наличие кружков, студий и секций (платное и бесплатное дополнительное образование); - удовлетворение запроса родителей по развитию детей; - наличие и эффективное использование специальных помещений; - взаимодействие с учреждениями дополнительного образования, общественными организациями.	до 2 баллов
----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------

Деятельность руководителя по каждому из критериев показателя оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от степени достижения результатов:

оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

оценка 1 балл - если результаты этого вида присутствуют, но они малы или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

Сумма баллов показателя делится на количество критериев. Полученный результат является оценкой по показателю.

Например: показатель «Качество и доступность образования в учреждении»-1,7 балла:

1 критерий - наличие высоких показателей развития воспитанников по результатам мониторинга качества усвоения программ дошкольного образования (по результатам индивидуальной диагностики в сравнении с предыдущими периодами развития ребенка) – 2 балла

2 критерий - участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, смотрах – 1 балл

3 критерий - результаты методической деятельности учреждения (проведение семинаров, методических дней, дней открытых дверей, конференций различных уровней), участие работников в конкурсах, конференциях, смотрах – 2 балла.

Оценка показателя: 2 балла + 1 балл + 2 балла = 1,7 балла

3

Максимальный размер выплат за качество профессиональной деятельности - в размере до 30 %. При максимальном размере стимулирующих выплат устанавливается следующая шкала оценки от максимально возможной суммы баллов:

от 9,6 до 12 баллов	30 %
от 7,2 до 9,6 баллов	20-25 %
от 3,6 до 7,2 балла	10-20 %
от 1,2 до 3,6 балла	10 %

3.9. Премирование руководителя осуществляется учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются учредителем в трудовом договоре руководителя учреждения.

3.10. Заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего положения.

3.11. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении его руководителем, определяется учредителем. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.12. Педагогическая работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя.

#### ***4. Условия оплаты труда работников образования***

4.1. Минимальные ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников образования, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов*	Минимальные ставки заработной платы, оклады, руб. **
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:		
1 квалификационный уровень: младший воспитатель	1,40	3822
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников":		
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель,	1,889	5157
3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	2,089	5703
4 квалификационный уровень:	2,139	5840

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов*	Минимальные ставки заработной платы, оклады, руб. **
старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)		

\* Не используется для установления ставок заработной платы, окладов работников учреждения.

\*\* Минимальные ставки заработной платы, оклады рассчитаны от размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам (2730 рублей), установленного постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан» (с последующими изменениями) и увеличенного в соответствии с постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 16 февраля 2011 года № 34 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных автономных учреждений Республики Башкортостан», от 20 октября 2011 года № 360 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных автономных учреждений Республики Башкортостан», от 29 июня 2012 года № 214 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», от 30.03.2013 года № 108 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан».

По должностям педагогических работников установленные минимальные ставки заработной платы, оклады включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года».

4.2. Минимальные оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов*	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов*	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:			
1 квалификационный уровень: инструктор по лечебной физкультуре	1,5	4095	
2 квалификационный уровень: медицинская сестра диетическая	1,55	4232	
3 квалификационный уровень: медицинская сестра	1,65	4505	
4 квалификационный уровень: медицинская сестра процедурная	1,75	4778	
5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	1,8	4914	
Должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры»:			
2 квалификационный уровень: врач-специалист	2,00	5460	0,10

\* Не используется для установления окладов работников учреждения

## **5. Условия оплаты труда служащих общепромышленных должностей**

5.1. Минимальные оклады работников, занимающих общепромышленные должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада*	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные и служащих первого уровня»:	1,15	3140	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель,	1,15	3140	
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,15	3140	0,05
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:	1,40	3822	
3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар), должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,40	3822	0,10
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:	1,90	5187	
1 квалификационный			

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада*	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
уровень: инженер по охране труда и технике безопасности,	1,90	5187	
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,90	5187	0,05
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,90	5187	0,10
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,90	5187	0,15

\* Не используется для установления окладов работников учреждения.

**6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

6.1. Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

6.2. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера минимальных окладов*	Минимальный оклад, руб.
1 разряд	1,0	2730
2 разряд	1,05	2867
3 разряд	1,1	3003
4 разряд	1,15	3140
5 разряд	1,25	3413
6 разряд	1,4	3822
7 разряд	1,55	4232
8 разряд	1,7	4641

\* Не используется для установления окладов рабочих учреждения.

6.3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу - в пределах 0,2.

## ***7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера***

7.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено



нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

7.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

7.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере 50% часовой ставки.

7.2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

7.2.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в размере не ниже 15% от оплаты за фактический объем работы, за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24% от оплаты за фактический объем работы.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

До определения Правительством Российской Федерации перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда следует руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями), или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных указанными перечнями.

С 1 января 2009 года указанные выплаты устанавливаются всем работникам учреждения, получавшим их ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

7.2.4. Оплата за сверхурочную работу (переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ) осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

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

7.2.5. В учреждении к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

7.2.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, осуществляется в порядке, установленном законодательством.

7.3. Компенсационные выплаты с учетом специфики работы в учреждении (группах) в зависимости от их типов, видов осуществляются в следующих размерах:

**РАЗМЕРЫ**  
компенсационных выплат за специфику работы в учреждении  
(группах) в зависимости от их типов, видов\*

Наименование выплат	Размер, %
1	2
Заведующим, воспитателям, старшим воспитателям дошкольного образовательного учреждения, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе	10
Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20

Воспитателям (учителям) дошкольного образовательного учреждения с русским языком обучения, ведущим занятия по национальным языкам	15
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

7.4. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

7.5. Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) и конкретный размер выплат определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии или нуждающимися в длительном лечении.

7.6. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

7.7. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 7.2 настоящего положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

## **8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средствам, поступающим от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, настоящим положением и положением о материальном стимулировании работников, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения, и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

8.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты по повышающим коэффициентам;  
премиальные и иные стимулирующие выплаты.

8.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

8.3.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж

педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	2	3
1	Вторая квалификационная категория	0,25
2	Первая квалификационная категория	0,35
3	Высшая квалификационная категория	0,55
4	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
5	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
6	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
7	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

8.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

8.3.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 за фактическую нагрузку.

8.3.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

8.3.5. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель», - в размере 0,20 за фактическую нагрузку.

8.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

8.3.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист», установленные

для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 9.3.3-9.3.8 настоящего Примерного положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

8.3.8. Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.9. Повышающие коэффициенты к ставке заработной платы за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, приведены в следующей таблице

### РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников\*

Наименование вида работ**	Размеры повышающих коэффициентов
1	2
Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	0,15
Работникам за ведение делопроизводства	0,15
Непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков (младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений)	0,30

\* При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к ставке заработной платы, окладу.

\*\* Данный перечень не является исчерпывающим. Конкретные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, размеры выплат определяются локальными нормативными актами учреждения.

8.3.10. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время за квалификационную категорию медицинским работникам учреждения - в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;

при наличии первой квалификационной категории – 0,15;

при наличии второй квалификационной категории – 0,10.

8.3.11. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальным педагогам и педагогам-психологам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,15 к минимальной ставке заработной платы, окладу.

8.3.12. Повышающий коэффициент работникам образования, отнесенным к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала, - в размере до 0,10 к окладу за стаж работы более 3 лет.

8.4. Критерии для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения разрабатываются работодателем совместно с выборным профсоюзным органом учреждения на основании примерного перечня:

#### ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

оснований (критериев) для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам дошкольных учреждений\*

Наименование категории работников образовательного учреждения	Примерный перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения	Баллы
1	2	3
Старший воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> <li>- внедрение современных педагогических технологий в образовательный процесс;</li> <li>- методическая активность педагогического коллектива учреждения, распространение ППО;</li> <li>- организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, ПМПК, творческие группы, ГМО и др.);</li> <li>- участие работника в экспериментальной, научно - методической, исследовательской работе, разработка авторских программ;</li> <li>- формирование благоприятного психологического климата в коллективе;</li> <li>- обеспечение санитарно-гигиенических условий в организации педагогического</li> </ul>	До 2

	<p>процесса;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- состояние отчетности, документооборота в учреждении;</li> <li>- оказание дополнительных образовательных услуг;</li> <li>- участие в смотрах-конкурсах различных уровней;</li> <li>- оформление стационарных, тематических выставок;</li> <li>- внедрение информационных технологий в работу;</li> <li>- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности</li> </ul>	
Воспитатели	<ul style="list-style-type: none"> <li>- качество реализации программ воспитания и обучения;</li> <li>- участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, разработка авторских программ;</li> <li>- участие работника в семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых занятиях;</li> <li>- обобщение передового педагогического опыта;</li> <li>- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;</li> <li>- снижение заболеваемости детей в дошкольном учреждении, уровень посещаемости детей в группе;</li> <li>- состояние групповой ячейки, групповых детских площадок;</li> <li>- уровень взаимодействия с родителями воспитанников детских садов (организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье, формирование предметно-развивающей среды, отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций);</li> <li>- участие воспитателей и воспитанников в смотрах, конкурсах различных уровней;</li> <li>- привлечение внебюджетных средств;</li> <li>- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности</li> </ul>	До 2

Музыкальные руководители	<ul style="list-style-type: none"> <li>- качество реализации программ по музыкальному воспитанию;</li> <li>- методическая активность педагога в распространении передового педагогического опыта;</li> <li>- участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, разработка авторских программ;</li> <li>- оказание дополнительных образовательных услуг;</li> <li>- участие педагога и воспитанников в смотрах, конкурсах, фестивалях разного уровня;</li> <li>- использование современных здоровьесберегающих технологий;</li> <li>- работа с одаренными детьми;</li> <li>- поддержание и обновление предметно-развивающей среды</li> <li>- отсутствие детского травматизма в процессе музыкальной деятельности;</li> <li>- уровень взаимодействия с воспитанниками, родителями и коллегами</li> <li>- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности</li> </ul>	До 2
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	<ul style="list-style-type: none"> <li>- качество реализации коррекционных программ;</li> <li>- выпуск детей в массовые школы;</li> <li>- методическая активность педагога в распространении передового педагогического опыта;</li> <li>- участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, разработка авторских программ;</li> <li>- уровень взаимодействия с воспитанниками, родителями и коллегами;</li> <li>- поддержание и обновление предметно-развивающей среды;</li> <li>- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности, поддержание и обновление предметно-развивающей среды</li> </ul>	До 2
Педагог-психолог	<ul style="list-style-type: none"> <li>- качество реализации коррекционных программ;</li> <li>- уровень реализации диагностических мероприятий;</li> <li>- психологическая готовность детей к обучению в школе;</li> </ul>	До 2



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- методическая активность педагога в распространении передового педагогического опыта;</li> <li>- участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, разработка авторских программ;</li> <li>- уровень взаимодействия с воспитанниками, родителями и коллегами;</li> <li>- психологический климат в коллективе;</li> <li>- поддержание и обновление предметно-развивающей среды;</li> <li>- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности</li> </ul>	
Инструктор по физическому воспитанию	<ul style="list-style-type: none"> <li>- качество реализации программ по физическому воспитанию (уровень освоения основных видов движения и т.д.);</li> <li>- динамика индивидуальных показателей развития физических качеств воспитанников;</li> <li>- участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, разработка авторских программ;</li> <li>- использование здоровьесберегающих технологий;</li> <li>- уровень физической подготовленности выпускников ДОУ;</li> <li>- участие в городской спартакиаде;</li> <li>- организация кружковой работы;</li> <li>- отсутствие детского травматизма в процессе физкультурно-оздоровительной работы;</li> <li>- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности</li> </ul>	До 2
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса;</li> <li>- выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни;</li> <li>- качество подготовки и организации ремонтных работ;</li> <li>- своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;</li> <li>- организация контроля за санитарным состоянием ДОУ и прилегающей территории в соответствии с СанПиН;</li> <li>- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности</li> </ul>	До 2
Работники	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка новых программ, положений,</li> </ul>	

бухгалтерии	<p>своевременная подготовка экономических расчетов;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-качественное ведение документации;</li> <li>-своевременная подготовка тарификационных списков, отчетности;</li> <li>-отсутствие жалоб со стороны работников;</li> <li>-другие основания</li> </ul>	
Врач	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение профилактических осмотров воспитанников с участием приглашенных врачей-специалистов;</li> <li>- увеличение доли воспитанников, отнесенных к 1 группе здоровья;</li> <li>- профилактика инфекционных заболеваний;</li> <li>- снижение заболеваемости воспитанников;</li> <li>- наличие системного мониторинга состояния здоровья воспитанников;</li> <li>-оснащенность медкабинета;</li> <li>- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности</li> </ul>	До 2
Старшие медицинские сестры (медицинские сестры)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация мониторинга состояния здоровья воспитанников;</li> <li>- выполнение натуральных и денежных норм в процессе организации питания;</li> <li>- контроль выполнения требований СанПиН в организации образовательного процесса в ДОУ;</li> <li>- профилактика инфекционных заболеваний;</li> <li>- организация контроля за санитарным состоянием ДОУ и прилегающей территории в соответствии с СанПиН;</li> <li>- организация физкультурно-оздоровительной работы;</li> <li>- работа оздоровительных групп;</li> <li>- оснащенность медкабинета;</li> <li>-снижение заболеваемости воспитанников;</li> <li>- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности</li> </ul>	До 2
Делопроизводитель	<ul style="list-style-type: none"> <li>- состояние документооборота;</li> <li>- обеспечение сохранности служебной документации;</li> <li>- соблюдение сроков исполнения распоряжения руководителя;</li> <li>- работа с оргтехникой;</li> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины;</li> </ul>	До 2

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в благоустройстве учреждения и территории;</li> <li>- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности</li> </ul>	
Младшие воспитатели	<ul style="list-style-type: none"> <li>- содержание групповых ячеек и участка в соответствии с требованиями СанПиН;</li> <li>- организация питания детей в соответствии с гигиеническими требованиями;</li> <li>- четкое выполнение требований к режиму дня;</li> <li>- проведение генеральных уборок высокого качества;</li> <li>- участие в воспитательном процессе;</li> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины;</li> <li>- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности</li> </ul>	До 2
Кастелянша	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в образовательном процессе (составление эскизов, пошив костюмов, изготовление декораций, оформление детского сада);</li> <li>- оперативность выполнения заявок;</li> <li>- обеспечение сохранности вверенного имущества;</li> <li>- участие в благоустройстве учреждения и территории, ремонтных работах;</li> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины;</li> <li>- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности</li> </ul>	До 2
Машинист по стирке белья	<ul style="list-style-type: none"> <li>- содержание закрепленной территории в соответствии с требованиями СанПиН, пожарной безопасности, охраны труда;</li> <li>- высокое качество подготовки белья к использованию (стирка, глажка);</li> <li>- участие в благоустройстве учреждения и территории;</li> <li>- участие в ремонтных работах;</li> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины;</li> <li>- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности</li> </ul>	До 2
Шеф-повар, повар, кладовщик,	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация питания в соответствии с СанПиН (срок реализации продуктов, соблюдение норм выхода блюд);</li> </ul>	До 2

<p>подсобный рабочий, кухонный рабочий</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдение технологии приготовления блюд;</li> <li>- работа в холодном складе, сортовая рубка мяса;</li> <li>- качественное приготовление пищи, обеспечение бесперебойной работы столовой;</li> <li>- содержание закрепленной территории, оборудования в соответствии с гигиеническими требованиями;</li> <li>- участие в благоустройстве учреждения и территории, ремонтных работах;</li> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины;</li> <li>- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности;</li> </ul>	
<p>Уборщик</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- содержание закрепленной территории в соответствии с требованиями СанПиН;</li> <li>- проведение генеральных уборок высокого качества;</li> <li>- участие в благоустройстве учреждения и территории;</li> <li>- участие в ремонтных работах;</li> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины;</li> <li>- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности</li> </ul>	<p>До 2</p>
<p>Рабочий по обслуживанию</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;</li> <li>- участие в благоустройстве учреждения и территории;</li> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины;</li> <li>- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности</li> </ul>	<p>До 2</p>
<p>Сторожа, дворник</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- содержание закрепленной территории в соответствии с требованиями СанПиН, пожарной безопасности, охраны труда;</li> <li>- сложность социума (нахождение ДОО в микрорайоне с неблагоприятной обстановкой);</li> <li>- сохранность имущества;</li> <li>- участие в благоустройстве учреждения и территории;</li> <li>- участие в ремонтных работах;</li> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины;</li> </ul>	<p>До 2</p>

	- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	
Инженер по охране труда	-разработка новых программ, положений; -качественное ведение документации; -участие в благоустройстве учреждения и территории; - участие в ремонтных работах; - высокий уровень исполнительской дисциплины; - выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	До 2
Председатель профкома	-содействие стабильной работе коллектива; -выполнение общественно значимой для учреждения работы; -активное участие в мероприятиях различного уровня и др.	До 2

\* Основания (критерии) для премирования и установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются работодателем на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию с выборным профсоюзным органом.

8.5. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в учреждениях высшего и (или) среднего профессионального педагогического образования, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в государственных образовательных учреждениях Республики Башкортостан, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

### ***9. Другие вопросы оплаты труда***

9.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

9.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, служащих и профессии рабочих учреждения.

9.3. Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, медицинских работников, младших

воспитателей, обслуживающий персонал формируется исходя из нормы часов, и устанавливает объем нагрузки работников на учебный год.

9.4. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждения производится при:

увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

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

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, оклада (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

9.5. В соответствии с локальным актом, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам учреждения.

### ***10. Порядок определения уровня образования***

10.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую работники получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

10.2. Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

10.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного

образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у педагогических работников дипломов государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

10.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, ставки заработной платы (оплаты труда), оклады (должностные оклады) устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

10.5. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего положения, определяется на основании ранее действовавших инструкций, которые легли в основу настоящего положения.

## ***11. Порядок определения стажа педагогической работы***

11.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, которые подписаны руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся

учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

11.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно разделу 14 настоящего положения;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования согласно разделу 13 настоящего положения.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 раздела 13 настоящего положения, понимается работа в образовательных и других учреждениях, указанных в разделе 14 настоящего положения.

## ***12. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения его к группам по оплате труда руководителя***

12.1. Объемные показатели деятельности учреждений:

12.1.1. К объемным показателям деятельности учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства им: численность его работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие руководство учреждением.

12.1.2. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда его руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

### **ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ деятельности образовательного учреждения**

№ п/п	Наименование объемного показателя	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных учреждениях	за группу	10
3.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам, группам или по количеству обучающихся) в	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15



	общеобразовательных учреждениях		
4.	Количество работников в образовательном учреждении	из расчета за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1  0,5  1
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	из расчета за каждый компьютерный класс	до 10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	из расчета за каждый вид сооружений	до 15
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой	из расчета за каждый вид объекта	до 15
8.	Наличие обучающихся (воспитанников) в дошкольном образовательном учреждении, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные учреждением или на его базе	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
9.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	из расчета за каждый вид помещения	до 15
10.	Наличие в образовательных	из расчета за каждого	1

учреждениях (группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	обучающегося (воспитанника)	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------	--

12.1.3. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителя в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	
2.	Специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с отклонениями в развитии, оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением	свыше 350	до 350	до 250	до 150

3.	Школы и другие общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования детей, и другие муниципальные образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------	--------	--------	--------

12.2. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководящих работников:

12.2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих объемные показатели деятельности учреждения.

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

12.2.2. При наличии других показателей, не указанных в пункте 12.2 настоящего положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательном учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления образованием за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

12.2.3. Конкретное количество баллов в тех случаях, когда указаны показатели с предлогом «до», устанавливается органом управления образования.

12.2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

12.2.5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их фактическое количество по состоянию на 1 сентября.

Пункт 1 таблицы, указанной в подпункте 12.1.2 настоящего положения, при установлении суммы баллов в дошкольных учреждениях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

12.2.6. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

**13. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях**

***высшего и среднего профессионального образования и службы в  
Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации***

13.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы без всяких условий и ограничений засчитываются следующие периоды времени:

время нахождения на военной службе по контракту - из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - из расчета один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки (информационно-прокатного центра, центра педагогической информации).

13.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, указанных в абзаце втором подпункта 13.1 настоящего положения;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения по очной форме в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

13.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников, помимо периодов, указанных в подпунктах 13.1 и 13.2 настоящего положения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

учителям и руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

13.4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

13.5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

13.6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального образования педагогического профиля.

13.7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

13.8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

**14. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования**

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Образовательные учреждения, (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевой машинке и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по

		<p>физической культуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
2.	<p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований независимо от ведомственной подчиненности</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты</p>

3.	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
4.	Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки (переподготовки) и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
5.	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
6.	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами



7.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
8.	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотделов республиканской, краевой, областной больниц.

Принято на Общем собрании трудового коллектива

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Протоко, пронумеровано  
скреплено печатью

Заведующий М.П.О. № 55  
Е.Н. Саврило

