

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий  
Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад  
№ 452 «Родничок»

*Л.М. Тонконог*  
Приказ от «12» февраля 2016 года №55



**Положение  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 452 «Родничок»**

## **1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 452 «Родничок» (далее - Положение) вводится в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования, используемых в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 452 «Родничок» (далее - Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 14.10.2008 № 4744 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Нижнего Новгорода».

1.3. Оплата труда работников Учреждения основывается на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода, Положением Учреждения.

1.4. Оплата труда работника Учреждения определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Учреждения, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

## **2. Система оплаты труда**

2.1. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения включает: базовые оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителей образовательных организаций, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с представительными первичной профсоюзной организации работников Учреждения в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

2.3. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад, базовая ставка заработной платы - минимальные должностной оклад, ставка заработной платы работника образовательной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую

профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.4. Размер заработной платы работников Учреждения определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовых договорах»;
- объемов учебной (педагогической) работы;
- размеров повышения ставок (окладов) в процентах, на которые ставки (оклады) специалистов, работающих в коррекционных учреждениях и других - по сравнению с размерами ставок (окладов) работников, которые в таких образовательных организациях не работают;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации; выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом;
- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;
- выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.5. Руководитель Учреждения:

- устанавливает ставки заработной платы (должностные оклады) работников, исчисляют заработную плату работников исходя из показателей квалификации работников;
- ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;
- несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

2.6. Расходы по оплате труда работников Учреждения, включая руководителей, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой (планом финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения организации, включая внебюджетные источники.

2.7. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год.

В Учреждении фонд оплаты труда формируется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а так же с учетом средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников и отражается в смете Учреждения.

В Учреждении, финансируемом на основании утверждаемой учредителем сметы бюджетных расходов, фонд оплаты труда формируется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, направленными на оплату труда работников Учреждения.

2.8. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

2.9. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТб} * S, \text{ где}$$

S - стимулирующая доля ФОТ.

2.10. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает различные виды компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, Положением. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

2.11. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Учреждения.

В соответствии с уставной деятельностью Учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. № 216н; от 5 мая 2008 г. № 217н.

2.12. Индексация заработной платы работников образовательных организаций производится в пределах средств, предусмотренных бюджетом города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

2.13. Оплата труда руководителя Учреждения определяется с учетом особенностей труда руководителя и устанавливается в соответствии с разделом 10 Положения.

### **3. Должностной оклад (ставка заработной платы)**

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании базового оклада по соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов по должности.

3.2. Оплата труда педагогических работников производится исходя из ставок заработной платы с учетом продолжительности рабочего времени, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовых договорах».

3.3. Минимальные размеры должностных окладов (базовые оклады) работников устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с Приложением 1 к Положению.

3.4. Размеры базовых окладов определяются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема

выполняемой работы, исходя из произведения минимального размера должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и величины повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ, в соответствии с Приложением 1 к Положению.

3.5. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников).

Должностной оклад (ставка заработной платы) рассчитывается по следующей формуле:

$D(C) = BO \times K_{обр} \times K_{кат}$ , где

$D(C)$  - должностной оклад (ставка заработной платы);

BO - базовый оклад;

$K_{обр}$  - повышающий коэффициент учета уровня образования;

$K_{кат}$  - повышающий коэффициент учета квалификационной категории.

3.6. Таблица повышающих коэффициентов с учетом уровня образования:

Уровень образования	Повышающий коэффициент
Высшее образование - бакалавриат	1,1
Высшее образование - специалитет, магистратура	1,2
Высшее образование - кадры высшей квалификации, освоившие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,3

3.7. Таблица повышающих коэффициентов с учетом квалификационной категории:

Квалификационная категория	Повышающий коэффициент
Высшая квалификационная категория	1,3
Первая квалификационная категория	1,2
Вторая квалификационная категория	1,1

3.8. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается на весь аттестационный период.

Действие повышающего коэффициента продлевается на срок до одного года в случае истечения аттестационного периода в связи с длительной нетрудоспособностью работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока истечения аттестационного периода, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", осталось не более одного года.

При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

3.9. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы), что и лицу, соответствующему квалификационным требованиям.

#### **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКГ. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по Перечню, определяемому Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливаются с учетом результатов специальной оценки условий труда в размере до 12% от должностного оклада работников.

Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается работодателем по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Установление доплаты работнику за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, не является основанием для увеличения выплат за работу с вредными условиями труда.

4.4. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещение профессий (должностей), работу в ночное время устанавливаются в следующих размерах:

- за работу в ночное время - не менее 20 % от должностного оклада по ПКГ за каждый час работы в ночное время;
- за работу в выходные и праздничные дни - в размерах и порядке, установленных действующим трудовым законодательством;

Размеры компенсационных выплат за специфику работы в отдельных образовательных организациях устанавливаются в соответствии с п.4.10 настоящего Положения.

4.5. 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 и 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.

4.6. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.7. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников Учреждения, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты в виде доплаты.

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей, определяются Учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте Учреждения. Настоящее Положение устанавливает максимальные размеры таких доплат.

4.8. Педагогическим работникам производить выплаты за методическую литературу в размере 100 рублей к должностному окладу за счет средств стимулирующего фонда.

4.9. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в Учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4.10. За специфику работы в Учреждении устанавливаются следующие надбавки компенсационного характера:

Условия труда, за которые устанавливается надбавка	Размер надбавки, % от должностного оклада
1. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных:	
1.1. За работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития); обслуживающему персоналу педагогическим работникам	до 15 до 20

1.2. За работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами, в том числе на отделениях, в классах, группах: обслуживающему персоналу педагогическим работникам	до 15 до 20
--	----------------

## 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, или в абсолютных величинах.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда по решению руководителя Учреждения в порядке, установленном Положением, коллективным договором и Комиссией по оценке выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения (далее Комиссия). Деятельность Комиссии регламентируется Положением о Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения.

5.3. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за наличие ученой степени, почетных званий, предусмотренных пунктом 5.7 настоящего Положения;
- надбавка за выслугу лет;
- премии по итогам работы за месяц, квартал, год, иной расчетный период.

Виды выплат стимулирующего характера	Критерии оценки работы	Размер надбавки, % от должностного оклада
надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы	до 100% в абсолютных величинах
	успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	
	инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда	
	качество образовательной деятельности	
	применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма	
	наличие работы с родителями	
	за руководство методическими творческими объединениями в рамках инновационной деятельности	
	за работу в сети «интернет» с информационно-образовательными ресурсами	
	за ведение официального сайта Учреждения	



	эффективность организации предметно-пространственной развивающей среды с учетом санитарных норм	
надбавка за качество выполняемых работ	за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации	до 100% или в абсолютных величинах
	за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ)	
	за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.)	
	соблюдение требований охраны жизни и здоровья детей, техники безопасности и пожарной безопасности	
	отсутствие жалоб на нарушение прав обучающихся	
	отсутствие замечаний по работе с документами	
	за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения	
надбавка за наличие ученой степени, почетных званий	предусмотрены пунктом 5.5 настоящего Положения	
надбавка за выслугу лет	предусмотрены пунктом 5.4 настоящего Положения	
премии по итогам работы за месяц, квартал, год, иной расчетный период	модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, программ компенсирующего обучения.	Размер не ограничен
	наличие методической работы - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах в течение периода премирования, участие в работе районного методического объединения, руководство и участие в творческих группах, инновационной деятельности Учреждения.	
	наличие призеров и победителей соревнований и конкурсов.	
	наличие аналитической работы педагогов - обобщение педагогического опыта.	
	применение информационных технологий в образовательном процессе - использование технических средств в учебном процессе	

участие в инновационной и экспериментальной работе
наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу
эффективная организация предметно-развивающей среды в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами, эстетическими требованиями и санитарными нормами
по итогам работы за определённый период времени (квартал, полугодие, 9 месяце, год)
по подготовке и результатам учреждения к новому учебному году
по подготовке и результатам учреждения к летней оздоровительной работы
по проведению месячника по благоустройству территории
по подготовке и проведению праздников и других «открытым» мероприятий
за создание условий для прогулок на зимних участках
к профессиональным, государственным и общегородским праздникам
к юбилейным датам
за участие в реализации городских и региональных проектов и программ
за участие в конкурсах различного уровня

5.4. За выслугу лет устанавливается ежемесячная надбавка, которая исчисляется в процентах к ставке заработной платы (должностному окладу).

Таблица надбавок за выслугу лет:

Стаж работы	Размер надбавки
от 1 года до 5 лет	5 %
от 5 лет до 10 лет	10 %
более 10 лет	15 %

Надбавка за выслугу лет устанавливается:

- для педагогических работников - в зависимости от общего педагогического стажа;
- для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного состава и общепрофессиональным служащих - в зависимости от общего стажа работы в данной организации.

5.5. За наличие званий:

работникам, имеющим почетные звания «Почетный работник общего образования», нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник образования СССР», «За высокие

достижения», «За достижения в культуре», «За отличную работу», «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель»; работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный юрист», «Заслуженный экономист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю образовательной организации, а педагогических работников образовательных организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 10 %.

5.6. При наличии у работника одновременно ученой степени и почетных званий, предусмотренных пунктом 5.7 настоящего Положения, выплата стимулирующего характера осуществляется по одному (максимальному) основанию.

5.7. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

Премия не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

## **6. Иные выплаты**

6.1. Положением об оплате труда работников Учреждения предусмотрена выплата работникам материальной помощи. Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются настоящим Положением.

6.2. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда.

6.3. Материальная помощь в следующих случаях:

- материальная помощь к отпуску и на лечение;
- смерть работника или его близких родственников. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье;
- при несчастных случаях (авария, травмы), в случае пожара, гибели имущества;
- для компенсации приобретенных дорогостоящих лекарств и платного лечения работника;
- при вступлении в брак работника;
- при рождении ребенка работника.

Размер материальной помощи рассматривается на заседании Комиссии и выплачивается на основании личного заявления работника при приложении подтверждающих документов.

## **7. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников**

7.1. Тарификация педагогов производится один раз в год, но отдельно по полугодиям.

Заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.2. За время работы в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

## **8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

8.1. Почасовая оплата педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

8.2. Размер почасовой оплаты педагогических работников, привлекаемых к оказанию платных дополнительных образовательных услуг, устанавливается образовательной организацией самостоятельно. При этом размер почасовой оплаты труда не может превышать размеров ставок почасовой оплаты работников, определенных посредством умножения действующего

Минимального размера оплаты труда на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в образовательных организациях:

доктор наук - 0,3;

кандидат наук - 0,2;

лица, не имеющие ученой степени или высшей (первой) категории - 0,1.

## **9. Рабочее время**

9.1. Педагогическим работникам Учреждения устанавливается рабочее время, в зависимости от должности с учетом особенностей их труда, и регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

9.2. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

9.3. За педагогическую работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 8 настоящего Положения.

9.4. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

## **10. Оплата труда руководителей образовательных организаций**

10.1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Индексация заработной платы руководителя Учреждения не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную постановлением городской Думы города Нижнего Новгорода о бюджете города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

10.3. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором по представлению структурного подразделения администрации города, осуществляющего полномочия учредителя в отношении данной организации, согласованному с заместителем главы администрации города, курирующим данное структурное подразделение.

Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемой им организации с коэффициентом кратности от 1 до 8.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация. Перечни должностей и профессий работников организаций, которые относятся к основному персоналу по типам и видам образовательных организаций, приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

10.4. Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения:

10.4.1. Периодичность исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается один раз в год. Расчет средней заработной платы работников основного персонала за предыдущий календарный год производится в I квартале года установления должностного оклада руководителя.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты за выполнение обязанностей не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

10.4.2. Средняя заработная плата работников основного персонала образовательной организации определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

10.4.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала организации, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала организации, являющихся внешними совместителями.

10.4.4. В численности работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала организации, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в организации на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая штатная единица).

Работники основного персонала организации, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала организации учитываются пропорционально отработанному времени.

Порядок приведения работающих на условиях неполного рабочего времени и внешних совместителей при расчете средней заработной платы работников основного состава:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем

деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели

б) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

10.5. Для руководителя Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, исходя из перечня оснований, предусмотренных п.4.2, п. 4.10 раздела 4 настоящего Положения, а также дополнительных оснований для установления выплат:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты
За наличие в организации групп компенсирующей направленности	4 и менее групп	10 %
	свыше 4 групп	15 %
За работу в общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития); в общеобразовательных организациях со специальным наименованием "санаторная"	наличие	20%

Размер выплат по всем указанным основаниям устанавливается в процентах от должностного оклада руководителя Учреждения.

10.6. Руководителям образовательных организаций предусматриваются стимулирующие выплаты, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации.

Размеры стимулирующих выплат руководителю устанавливаются один раз в полугодие.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании решения комиссии, создаваемой приказом руководителя структурного (функционального) подразделения администрации города Нижнего Новгорода, выполняющего функции учредителя, путем издания приказа заместителя главы администрации города Нижнего Новгорода, курирующего деятельность департамента организационно-кадрового обеспечения деятельности администрации и заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (эффективному контракту) руководителя образовательной организации.

Порядок работы комиссии устанавливается в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

10.7. Руководителю Учреждения, подведомственного департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода, устанавливаются следующие виды надбавок и выплат стимулирующего характера:

№ п/п	Показатель	Критерий	Размер, % от должностного оклада
1.	Присужденная ученая степень: кандидата наук доктора наук	наличие наличие	20 % 30 %
2.	Присвоенные государственные награды Российской Федерации, установленных в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», а также почетных званий, учрежденных Министерством Российской Федерации, предусмотренных приказом от 03.06.2010 № 580 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации»	наличие	10 %
3.	Стаж работы на руководящих должностях в отрасли (выслуга лет):	от 1 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 и более лет	5 % 10 % 15 %
4.	Выполнение муниципального задания:	до 80 % от 80,1 до 90 % от 90,1 и более	не устанавливается 10 % 20 %
5.	дисциплинарные взыскания, предписания надзорных органов, обоснованные жалобы	отсутствие	5 %
6.	Соблюдение требований безопасности в ходе организации работы образовательной организации	наличие	5 %
7.	Выполнение объемных показателей образовательных организаций		
7.1.	Количество воспитанников в автономных и бюджетных дошкольных образовательных организаций	до 80 от 81 до 180 от 181 до 280 от 281	не устанавливается 5% 10% 15%
8.	Для руководителей автономных и бюджетных дошкольных образовательных организаций		
8.1.	реализация программ дополнительного образования, привлечение внебюджетных средств, средств благотворителей	наличие	5 %
8.2.	реализация социокультурных проектов (социальных проектов)		5 %

8.3.	реализация программ по сохранению здоровья детей		5 %
8.4.	организация работы по функционированию консультационных центров для родителей (законных представителей), обеспечивающих получение детьми дошкольного образования в форме семейного образования		5 %

10.8. Руководителям образовательных организаций вновь назначенным в соответствующую действующую организацию устанавливаются выплаты стимулирующего характера исходя из оценки показателей, установленных подпунктами 1, 2, 3, 8 пункта 10.7.

Выплаты стимулирующего характера вновь назначенным руководителям устанавливаются в порядке, предусмотренном п.10.6 настоящего Положения, с даты назначения на должность руководителя образовательной организации до завершения текущего полугодия.

Руководителям образовательных организаций вновь введенным в эксплуатацию (открытым после длительного перерыва в работе более 6 месяцев) стимулирующие выплаты устанавливаются исходя из проектных данных.

10.9. При назначении на должность руководителя образовательной организации не введенной в эксплуатацию, выплаты стимулирующего характера не устанавливаются.

10.10. Руководителю Учреждения устанавливается выплата стимулирующего характера за организацию платных дополнительных образовательных услуг.

Выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг устанавливается по итогам работы за квартал отдельным приказом руководителя структурного (функционального) подразделения администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего функции учредителя по согласованию с курирующим соответствующее направление деятельности заместителем главы администрации города Нижнего Новгорода, на основании финансовых документов, подтверждающих размер дохода от организации платных дополнительных образовательных услуг.

Выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг устанавливается в следующих размерах:

для руководителей дошкольных образовательных организаций:

Количество воспитанников	Размер дохода*, руб.	Размер выплаты, % от дохода
до 80	до 12 000	не устанавливается
	12 001 - 20 000	3
	20 001 - 35 000	3,5
	35 001 - 65 000	4
	65 001 и более	5
от 81 до 180	до 15 000	не устанавливается
	15 001 - 35 000	3
	35 001 - 65 000	3,5
	65 001 - 115 000	4
	115 000 - 200 000	4,5
	200 001 и более	5



от 181 до 280	до 30 000	не устанавливается
	30 001 - 50 000	2
	50 001 - 110 000	3
	110 001 - 200 000	3,5
	200 001 - 250 000	4
	250 001 - 350 000	4,5
	350 001 и более	5
281 и более	до 40 000	не устанавливается
	40 001 - 80 000	2
	80 001 - 100 000	2,5
	100 001 - 200 000	3
	200 001 - 280 000	3,5
	280 001 - 350 000	4
	350 001 - 450 000	4,5
	450 001 и более	5

10.11. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются персонально для каждого руководителя образовательной организации на полугодие, исходя из оценки достигнутых показателей эффективности деятельности организации за предыдущий период, за исключением надбавок за выслугу лет, за наличие ученой степени, звания, государственных наград.

10.12. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются руководителем организации исходя из критериев, закрепленных в трудовом договоре работника.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителю руководителя Учреждения на общих основаниях в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

10.13. Руководителю Учреждения могут выплачиваться премии по следующим основаниям:

- в связи с достижением руководителем Учреждения 50, 55 лет и последующих юбилейных дат;
- к профессиональным, государственным и общегородским праздникам;
- за участие в реализации городской программы развития образования;
- по результатам работы организации или системы образования города (района);
- по иным основаниям.

Премии, предусмотренные настоящим пунктом, выплачиваются на основании приказа руководителя структурного (функционального) подразделения администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, по согласованию с курирующим соответствующее направление деятельности заместителем главы администрации города, за счет средств экономии фонда оплаты труда соответствующей образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

Принято общим собранием трудового коллектива от 15.02.2016 года Протокол №1

Согласовано с первичной профсоюзной организацией.

**Приложение 1. Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам по должностям работников образовательных учреждений**

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
МБДОУ «Детский сад №452 «Родничок»

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада по ПКГ	Повышающий коэффициент	Базовый оклад по квалификационному уровню ПКГ
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1	2 880	1,00	2 880
	2		1,07	3 089
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1	3 018	1,00	3 018
	2		1,09	3 302
	3		1,20	3 621
	4		1,32	3 994
	5		1,45	4 367
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1	3 896	1,00	3 896
	2		1,09	4 260
	3		1,20	4 686
	4		1,33	5 165
	5		1,48	5 751
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1	6 177	1,00	6 177
	2		1,10	6 816
	3		1,21	7 455
Педагогические работники	1	3 600	1,00	3 600
	2		1,11	4 000
	3		1,17	4 200
	4		1,22	4 400
	1	3 834	1,00	3 834
	2		1,11	4 260
	3		1,17	4 473
	4		1,22	4 686

Руководители структурных подразделений	1	5 112	1,00	5 112
	2		1,04	5 325
	3		1,08	5 538
Учебно- вспомогательный персонал первого уровня		3 089	1,00	3 089
Учебно- вспомогательный персонал второго уровня	1	3 302	1,00	3 302
	2		1,05	3 483

Базовые оклады  
по профессиональным квалификационным группам  
по общеотраслевым должностям служащих  
и работников образования

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада по ПКГ	Повышающий коэффициент	Базовый оклад по квалификационному уровню ПКГ
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1	3715	1	3715
	2		1,07	3985
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1	3894	1	3894
	2		1,09	4259
	3		1,2	4672
	4		1,32	5152
	5		1,45	5632
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1	5026	1	5026
	2		1,09	5496
	3		1,2	6046
	4		1,33	6663
	5		1,48	7419
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1	7968	1	7968
	2		1,1	8793
	3		1,21	9617

Педагогические работники	1	7501	1	7501
	2		1,11	8335
	3		1,17	8752
	4		1,22	9168
Руководители структурных подразделений	1	6594	1	6594
	2		1,04	6869
	3		1,08	7144
Учебно-вспомогательный персонал первого уровня		3985	1	3985
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	1	4259	1	4259
	2		1,05	4493

Базовые оклады  
по профессиональным квалификационным группам  
по общеотраслевым профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальная ставка заработной платы по ПКГ	Повышающий коэффициент	Базовый оклад по квалификационному уровню ПКГ
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1	3572		3572
	1 р ЕТКС		1	3572
	2 р ЕТКС		1,04	3715
	3 р ЕТКС		1,09	3894
	2		1,14	4072
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1	4079		4079
	4 р ЕТКС		1	4079
	5 р ЕТКС		1,11	4528
	2			
	6 р ЕТКС		1,23	5017
	7 р ЕТКС		1,35	5507
	3		1,49	6079
	(8 р ЕТКС)			
	4		1,63 - 1,79	6648 - 7302

**Приложение 2. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу муниципальных образовательных организаций**

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
МБДОУ «Детский сад №452 «Родничок»

Тип учреждения	Должности работников, относимые к основному персоналу
Дошкольные образовательные учреждения	Воспитатель, старший воспитатель, младший воспитатель (помощник воспитателя)
Общеобразовательные учреждения	Учитель, педагог дополнительного образования, преподаватель
Учреждения дополнительного образования для детей	Педагог дополнительного образования, педагог организатор, преподаватель, тренер-преподаватель, методист
Общеобразовательные школы-интернаты, специальные (коррекционные) школы-интернаты	Учитель, воспитатель, психолог

### **Приложение 3. Типовое положение о комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций**

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
МБДОУ «Детский сад №452 «Родничок»

#### **1. Общие положения**

1.1. Комиссия по оценке выполнения показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций (далее - Комиссия) создается на основании приказа руководителя структурного (функционального) подразделения администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя в отношении соответствующей образовательной организации (далее - представитель учредителя).

1.2. Основной задачей Комиссии является оценка эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций и соответственно выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных организаций города Нижнего Новгорода.

1.3. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

#### **2. Состав и полномочия Комиссии**

2.1. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии:

2.1.1. Персональный состав комиссии утверждается приказом представителя учредителя.

2.2. Председатель комиссии:

2.2.1. Осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии.

2.2.2. Председательствует на заседаниях Комиссии.

2.3. При отсутствии председателя Комиссии заседание Комиссии проводит заместитель председателя Комиссии.

2.4. Секретарь Комиссии:

2.4.1. Обеспечивает информирование членов Комиссии о дате, времени и месте проведения заседания Комиссии.

2.4.2. Ведет протоколы заседаний Комиссии.

2.4.3. Принимает отчеты от организации, проводит анализ отчетов и знакомит с ними членов Комиссии.

2.4.4. Готовит проект решения Комиссии на основании отчетов организаций и мотивированного мнения членов Комиссии.

- 2.5. Заседания Комиссии проводятся не реже чем раз в полгода. Дата проведения заседания Комиссии назначается председателем Комиссии (в его отсутствие - заместителем председателя Комиссии).
- 2.6. Решение Комиссии принимается большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.  
Если за решение Комиссии проголосовала ровно половина членов Комиссии, то решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии - заместителя председателя Комиссии.
- 2.7. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа ее членов.
- 2.8. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:
- 2.8.1. Рассматривает представленные организациями отчеты о выполнении целевых показателей, характеризующие результативность деятельности организации.
- 2.8.2. Привлекает к участию в заседаниях Комиссии руководителей организаций, а также представителей органов государственного-общественного управления образованием.
- 2.8.3. Оценивает показатели деятельности муниципальных образовательных организаций.
- 2.9. Комиссия по вопросам, входящим в ее компетенцию, имеет право:
- 2.9.1. Запрашивать у руководителей организаций необходимую для ее деятельности информацию.
- 2.9.2. Устанавливать для руководителей организаций сроки предоставления информации.

### **3. Порядок работы Комиссии**

- 3.1. Секретарь Комиссии принимает на рассмотрение от организаций отчеты установленного образца, утвержденного приказом представителя учредителя о выполнении целевых показателей эффективности деятельности организаций вместе с сопроводительным листом для отражения замечаний и предложений ежеквартально не позднее 7 рабочих дней месяца, следующего за отчетным периодом.
- 3.2. Члены Комиссии рассматривают отчеты и проект решения Комиссии, после чего при наличии замечаний к проекту не позднее 2 рабочих дней до даты заседания Комиссии направляют секретарю Комиссии замечание на проект решения.
- 3.3. Решение Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности организаций за отчетный период отражается в протоколе, который подписывается всеми членами Комиссии и представляется на утверждение председателю Комиссии.
- 3.4. Решение Комиссии является основанием для издания приказа заместителя главы администрации города, наделенного правами работодателя, об установлении руководителям муниципальных образовательных организаций выплат компенсационного и стимулирующего характера на очередное полугодие.
- 3.5. Решение Комиссии может быть обжаловано в установленном законом порядке.