Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №29 комбинированного вида
Курортного района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО
решением Общего собрания
работников ГБДОУ детский сад №29
Курортного района Санкт-Петербурга
протокол от 29.05.2018 № 5
учтено мнение профсоюзного комитета
ГБДОУ детский сад №29
Курортного района Санкт-Петербурга
Протокол от 28.05.2018 №3

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБДОУ детский сад №29
Курортного района Санкт-Петербурга
от 29.05.2018 № 35/9-од

Положение
о системе оплаты труда работников
ГБДОУ детский сад №29
Курортного района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2018

1.Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников образовательного учреждения (далее – Положение) разработано на основании статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», со ст.26 Закона Санкт-Петербурга от 04.12.2017 №801-131 «О бюджете Санкт-Петербурга на 2018 год и плановый период 2019 и 2020 годов», с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», с распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 №3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда, распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 13 марта 2018 года N 719-р.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников ГБДОУ детский сад №29 Курортного района СПб, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.3. Базовыми принципами формирования системы оплаты труда в ГБДОУ являются:

– соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации работников).

– отсутствие дискриминации по полу, возрасту, национальности и другим признакам при оплате труда;

– стимулирование работников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;

– равенство работников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности, повышения производительности труда и качества выполняемой работы.

1.4. Основные понятия и термины:

- **заработная плата** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- **базовая единица** - расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций и центров, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

- **базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

- **базовый оклад** - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

- **повышающий коэффициент** - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

- **должностной оклад** - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;

- **фонд оплаты труда** (далее - ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат; формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга

- **фонд должностных окладов** (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, с учетом повышающих коэффициентов;

- **фонд надбавок и доплат** (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

- **доплаты** - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;

- **надбавки** - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер, носящие постоянный или временный характер.

1.5. Настоящее Положение принимается Общим собранием работников учреждения с учетом мнения профсоюзной организации и утверждается приказом Заведующего ГБДОУ. Ознакомление работников с настоящим Положением производится в обязательном порядке под подпись в листе ознакомления.

2. Система оплаты труда работников

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с произведенными трудовыми затратами и результатами их труда.

Система оплаты труда работников в ГБДОУ включает в себя:

– должностные оклады;

– доплаты и надбавки за особые условия труда (в том числе за условия труда, отклоняющиеся от нормальных);

– выплаты компенсационного характера;

– выплаты стимулирующего характера.

2.2. Заработная плата работников Организации состоит из:

– должностного оклада;

– доплат и надбавок за особые условия труда (в том числе за условия труда, отклоняющиеся от нормальных);

– премий, выплачиваемых сверх должностного оклада в соответствии с Положением о премировании работников.

2.3. Должностные оклады работников определяются в соответствии со штатным расписанием Организации и не могут быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Форма штатного расписания учреждения определяется приложением 1 к настоящему Положению.

2.4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих учреждения производиться на основании схемы расчета должностного оклада руководителей, специалистов и служащих, приведенной в приложении № 3.

Размер должностного оклада руководителей, специалистов и служащих зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.4.1. ***Базовый оклад работника и базовый коэффициент***.

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

Бо = Б х К1, где:

Бо - размер базового оклада работника;

Б - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников учреждения, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

К1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника. Устанавливается исходя из уровня образования руководителей, специалистов и служащих

учреждения (коэффициент уровня образования).

2.4.2. **Повышающие коэффициенты**

Для установления должностного оклада (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

К2 – коэффициент стажа;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления

Коэффициент стажа (К2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих, устанавливается пять стажевых групп.

Коэффициент стажа работы определяется исходя из стажа работы по соответствующей специальности, профессии.

Коэффициент стажа по категории «специалист» и «служащие» по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет (К2 = 0,15), в соответствии с приложением № 3 (п.2.1.) устанавливается педагогическим работникам в возрасте до 30 лет, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили первое высшее или среднее профессиональное образование;
- приступили к педагогической деятельности не позднее одного года после получения диплома государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании;
- состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Коэффициент специфики работы (К3)

Размер коэффициента специфики работы устанавливается согласно приложения № 6 с учетом мнения Общего собрания работников учреждения.

Размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада руководителя учреждения, а также доплаты, надбавки и премии руководителю определяются администрацией Курортного района Санкт-Петербурга.

Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или с коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или с коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР; и определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, дипломов (доктора, кандидата наук), на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и РФ (народный, заслуженный) и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде (утвержденных Министерством образования и науки РФ (Отличник просвещения РСФСР, Отличник Народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования РФ, Почетный работник начального профессионального образования РФ, Почетный работник высшего профессионального образования РФ). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением № 3. (п.2.3.)

Коэффициенты масштаба управления (К5) и уровня управления (К6)

Размер коэффициента масштаба управления определяется с учётом группы по оплате труда руководителя, согласно приложения № 3 (2.4. 2.5.), а также объемных показателей, характеризующих масштаб управления образовательным учреждением согласно приложения № 5.

2.5. Расчет должностных окладов руководителей, специалистов и служащих:

2.5.1. Должностной оклад работника категории **"руководитель"** исчисляется по формуле:

ДОрук = Бо х (К3 + К4 + К5 + К6), где:

ДОрук - размер должностного оклада руководителя;
Бо - величина базового оклада;
К3 - коэффициент специфики работы;
К4 - коэффициент квалификации работника;
К5 - коэффициент масштаба управления;
К6 – коэффициент уровня управления.

2.5.2. Должностной оклад работника категории **"специалист"** или **«служащий»** исчисляется по формуле:

ДОс = Бо х (К2 + К3 + К4), где:

ДОс - размер должностного оклада специалиста или служащего;
Бо - величина базового оклада;
К2 - коэффициент стажа
К3 - коэффициент специфики работы;
К4 - коэффициент квалификации.

2.6. Оплата труда работников категории «**рабочие**» производится на основании тарифной сетки. Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно приложению №7

2.6.1 Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих
Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:
коэффициент специфики работы; Приложение №8
коэффициент квалификации. Приложение №9

2.7. Размер фонда надбавок и доплат (ФНД) учреждения утверждается распоряжением администрации Курортного района Санкт - Петербурга на очередной финансовый год.

Размер доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников учреждения, порядок и условия их применения устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников учреждений, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

Премирование работников учреждения осуществляется в пределах средств, направленных на оплату труда, в соответствии с положением о материальном поощрении. Положение о премировании утверждается руководителем учреждения с учётом мнения трудового коллектива

3. Формирование фонда оплаты труда по штатному расписанию

Фонд оплаты труда работников ГБДОУ детский сад №29 Курортного района Санкт-Петербурга (далее - ФОТ), состоит из:
фонда должностных окладов работников ГБДОУ (далее - ФДО);
фонда ставок рабочих ГБДОУ (далее - ФС);
фонда надбавок и ГБДОУ (далее - ФНД).
При формировании ФДО предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям специалистов (служащих) выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы на коэффициент уровня образования 1,3 или 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), соответствующего квалификационным характеристикам вакантной должности специалиста (служащего), и на коэффициент стажа работы 0,05.
При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 к постановлению Правительства Санкт-

Петербурга от 08.04.2016 N 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся" (далее - постановление N 256) и приложением 5 к Постановлению N 256.

4. Фонд надбавок и доплат

4.1. Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего либо компенсационного характера, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер.
4.2. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:
ФНД = (ФДО + ФС) х Кнд,
где:
ФНД – величина фонда надбавок и доплат;
ФС – фонд ставок рабочих;
ФДО – фонд должностных окладов;
Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается в % администрацией Курортного района Санкт-Петербурга.
4.3. Из ФНД производятся следующие выплаты:
- доплата за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- доплата за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- доплата за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- доплата за выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.149 ТК РФ);
- надбавка за высокие достижения в работе (результативность);
- единовременная премия;
- ежеквартальная премия;
- материальная помощь.
4.4. Условия установления выплат:
4.4.1. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).
4.4.2. 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 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.

4.4.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми 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 специальной оценке рабочих мест.

5. Надбавки

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокие достижения в работе (результативность), специальный режим работы (надбавки стимулирующего характера).
5.2. Заведующему Учреждением размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Курортного района.
5.3. Выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ носят стимулирующий характер.
5.4. Надбавки устанавливаются из фонда надбавок и доплат в суммарном или процентном отношении от должностного оклада работника или процентном отношении от базовой единицы без учета других надбавок и доплат.
5.5. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

6. Доплаты

6.1. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу, не входящую в круг его должностных обязанностей могут производится доплаты.
6.2. Доплаты устанавливаются из фонда надбавок и доплат в суммарном или процентном отношении от должностного оклада работника или процентном отношении от базовой единицы без учета других надбавок и доплат.
6.3.. Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.

7. Компенсационные выплаты

7.1. Материальная помощь оказывается по заявлению работника в случаях:
- стихийного бедствия;
- причинения вреда здоровью;
- продолжительной болезни;
- бракосочетания;
- смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети).

7.2. Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме.

8. Премирование работников

8.1.Работникам могут выплачиваться ежеквартальные премии при наличии экономии фонда оплаты труда по результатам работы за квартал.
8.2. Основаниями для премирования являются:
- подведение итогов образовательного процесса;
- выполнение методической работы;
- проведение мероприятий;
- внедрение новых форм и методов обучения;
- укрепление учебно-материальной базы;
- сохранность имущества;
- решение сложных организационно-управленческих вопросов;
- результаты смотров, конкурсов, т.д.- в соответствии с локальными актами учреждения

8.3. Размер премирования определяется приказом заведующего ГБДОУ.
8.4. Премия не выплачивается в случае, если работник имеет дисциплинарное взыскание за текущий период.

8.5. Работникам могут выплачиваться единовременные премии при наличии экономии фонда оплаты труда в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме:
- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и т.д.);
- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам.

9. Порядок выплаты заработной платы.

9.1. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц в следующие сроки: 13-го и 28-го числа каждого месяца. Выплата заработной платы производится в безналичной форме путем ее перечисления на указанный работником банковский счет или банковский счет, открытый для работника Работодателем.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.2. При прекращении действия трудового договора работника окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, указанный в приказе об увольнении.

9.3. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за 3 (три) календарных дня до его начала. Если дата выплаты отпускных совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата отпускных работнику производится в предшествующий рабочий день.

9.4 Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию.

10. Заключение

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом заведующего ГБДОУ или в иной срок, указанный в данном приказе.

10.2. Работники ГБДОУ должны быть ознакомлены с настоящим Положением под подпись.

10.3. Настоящее Положение действует до его отмены приказом заведующего ГБДОУ. Изменения и дополнения вносятся в настоящее Положение в порядке, установленном для его утверждения.

Приложение № 1

ФОРМА ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ

	Код
Форма по ОКУД	0301017
по ОКПО	

ГБДОУ детский сад №29
наименование организации

Номер документа	Дата составления

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

на период _____ с "__" ____ 20__ г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом организации
от "__" ____ 20__ г. N __
Штат в количестве _____ единиц
с месячным фондом оплаты труда
_____рублей

Структурное подразделение		Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад) и пр., руб.	Надбавки, руб.			Всего в месяц, руб. (гр. 5 + гр. 6 + гр. 7 + гр. 8) x гр. 4	Примечание
наименование	код								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Итого							

Заведующий ГБДОУ _____ _____ _____
должность личная подпись расшифровка подписи

Главный бухгалтер _____ _____
личная подпись расшифровка подписи

Приложение № 2

РАСЧЕТ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПО ШТАТНОМУ РАСПИСАНИЮ

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка)	Количество штатных единиц			Месячный ФОТ	Годовой ФОТ
			на 01.01.__ г.	на 01.09.__ г.	Сред. год.		
1	Директор						
2	Зам. директора						
...	Итого руководители						
	……..						
	Итого специалисты						
12	Секретарь						
...	Итого служащие						
	Итого рабочие						
ИТОГО							

Приложение N 3

СХЕМА РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ УЧРЕЖДЕНИЯ

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		По программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	128
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33 (молод.спец.)	0,05
2.2	Коэффициент специфики работы		От 0 до 1,5	От 0 до 1,5	От 0 до 1,5
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория: высшая категория ведущая категория первая категория вторая категория	 0,35 0,25 0,20 0,15	 0,35 0,25 0,20 0,15	-
		За ученую степень: доктор наук	0,40	0,40	-
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Народный..." "Заслуженный..."	 0,40 0,30	 0,40 0,30	 0,40 0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде «Отличник народного образования»	0,15	0,15	0,15

		«Почетный работник общего образования» и др.			
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	0,80до 0,90		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2			
		Уровень 1 - руководители	0,60		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3			
		Уровень 1 - руководители	0,55		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
		Группа 4			
		Уровень 1 - руководители	0,50		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30	-	-

Приложение N 4

ГРУППА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

N п/п	Тип (вид) государственного образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	Общеобразовательные учреждения, дошкольные учреждения, учреждения дополнительного образования детей, межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры) трудового обучения и профессиональной ориентации, учебные компьютерные центры,	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

Приложение N 5

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ МАСШТАБ УПРАВЛЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЕМ

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
3	Количество групп в дошкольных учреждениях	За группу	10
5	Превышение плановой или проектной наполняемости (по классам, группам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
6	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
13	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	До 15
14	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
18	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
19	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
20	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	До 1

Приложение № 6

КОЭФФИЦИЕНТ СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, УСТАНАВЛИВАЕМЫЙ СЛУЖАЩИМ И СПЕЦИАЛИСТАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

N п/п	Государственное образовательное учреждение (класс, группа), категория работников	Коэффициент специфики работы
	2	3
1	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена, и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,3

Приложение № 7

ТАРИФНАЯ СЕТКА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

Приложение № 8

КОЭФФИЦИЕНТ СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, УСТАНАВЛИВАЕМЫЙ

N п/п	Государственное образовательное учреждение (класс, группа), категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Дошкольные образовательные учреждения с группами компенсирующего вида	**0,15**

Приложение № 9

КОЭФФИЦИЕНТ КВАЛИФИКАЦИИ, УСТАНАВЛИВАЕМЫЙ ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ УЧРЕЖДЕНИЯ

N п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15