

ПРИНЯТО
общим собранием трудового коллектива
БДОУ СМР «Детский сад № 11»
Протокол от «10» 01 2019 г. № 2

УТВЕРЖДЕНО
приказом от 18.01.2019 №6
заведующий БДОУ СМР
«Детский сад № 11»
/Катаева О.А.



**Положение об оплате труда работников
бюджетного дошкольного образовательного учреждения Сокольского
муниципального района «Детский сад общеразвивающего вида № 11»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников бюджетного дошкольного образовательного учреждения Сокольского муниципального района «Детский сад общеразвивающего вида № 11» (далее - Организация), и включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников организации;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты труда руководителя;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников Организации.

1.2. Система оплаты труда работников Организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Вологодской области, муниципальными правовыми актами Сокольского муниципального района, настоящим Положением.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Организации.

2.1. Работникам Организации устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру окладов (приложение 1), установленных Решением Муниципального Собрания от 20.11.2008 № 11 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Сокольского района», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования и коэффициента за наличие квалификационной категории.

В должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями:

100 рублей – в муниципальных образовательных организациях Сокольского муниципального района.

2.1.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих Организации к профессиональным квалифицированным группам осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России:

от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 года N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;
от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

2.1.3. Размер отраслевого коэффициента составляет 1,05 за исключением следующих категорий работников:

Категория работников	размер отраслевого коэффициента
педагогические работники муниципальных дошкольных образовательных организаций района	1,64
младшие воспитатели образовательных организаций	1,22
работники муниципальных дошкольных образовательных организаций района (за исключением педагогических работников)	1,21

2.1.4. Размеры коэффициентов квалификационных уровней для работников устанавливаются руководителем Организации в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе (приложение 2), от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

2.1.5. Размеры коэффициентов уровня образования.

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

При наличии у работника уровня образования ниже, чем указано в таблице, коэффициент уровня образования приравнивается к 1.

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам: должности педагогических работников.

2.1.6. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов для должностей работников образовательных организаций
Высшая категория	1,6
Первая категория	1,3
Соответствие занимаемой должности	1
Без категории	1

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам Организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам: должности педагогических работников.

2.2. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

2.2.1. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом:

Наименование доплаты	Размер доплаты, %
за руководство методическими комиссиями, проблемными группами, объединениями, творческими лабораториями	от 5- до 10
за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии	от 10- до 30
за выполнение работы инспектора по охране прав детства	от 2- до 5

2.2.2. Работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада, в порядке, предусмотренном действующим законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579).

Доплата устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда.

2.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Работникам организаций устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

2.2.4. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Организации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.5. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные пунктами с 2.2.1. по 2.2.4. рассчитываются исходя:

из должностного оклада с учетом дополнительно отработанных часов воспитателями;

из части должностного оклада при условии выполнения педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

2.2.6. За работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляется районный коэффициент в размере 15 процентов на всю заработную плату в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, и устанавливается в следующих размерах:

- в размере не менее одинарной части должностного оклада с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной части должностного оклада с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором

2.3. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

2.3.1. Выплата за непрерывный стаж работы.

Надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается работникам организации, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 3 лет	12
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

Надбавка за непрерывный стаж работы работникам рассчитывается исходя из должностного оклада работника, но не более чем на одну ставку по основному месту работы.

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных организациях на должностях, предусмотренных подпунктами 2.3.1. настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных организациях;

время обучения работников Организации в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), если работники работали в организациях до поступления на обучение не менее девяти месяцев;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные организации;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными организациями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в непрерывный стаж в соответствии с настоящим подпунктом суммируются.

Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в

период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж работы.

Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа руководителя Организации по представлению комиссии по установлению трудового стажа. Состав комиссии и положение о ней утверждаются руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников.

2.3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда организации и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Организации устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Организации.

Критериями определения размера надбавки являются:

интенсивность и напряженность работы;

производительность труда;

сложность выполняемых работ;

достижение плановых или иных показателей работы.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом организации.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности, утвержденных руководителем Организации.

2.3.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Организации в пределах фонда оплаты труда организации и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за качество выполняемых работ работникам Организации устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Организации.

Критериями определения размера надбавки являются:

достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

выполнение заданий особой важности и сложности;

сохранение контингента обучающихся (приложение №3).

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников и в соответствии с коллективным договором и локальным актом организаций.

2.3.4. Выплаты за наличие почетного звания.

Работникам Организаций устанавливается надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательной организации.

2.3.5. Премииальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за четверть (квартал),

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

Размер премии устанавливается в соответствии с локальным актом организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты симулирующего характера.

2.4. Особенности оплаты труда в образовательной организации.

Особенности оплаты труда педагогических работников связаны с особенностями нормирования их труда, которые установлены приказом Минобрнауки от 22 декабря 2014г. N 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».

Оплата труда педагогических работников за часы, выполненные в порядке непрерывного замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося свыше двух месяцев, производится согласно тарификации.

В) Следующим категориям работников выплачивается должностной оклад исходя из продолжительности рабочей недели:

36 часов в неделю:

старшим воспитателям дошкольных образовательных организаций;

воспитателям в дошкольных образовательных организациях;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

40 часов – для других категорий работников.

3. Порядок и размеры оплаты труда руководителей

Заработная плата руководителя образовательной организации, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям определяются Управлением образования.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Организации (без учета платы руководителя) определяется уполномоченным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных организаций (далее – учредитель Организации), в кратности от 1 до 6,5.

3.1. Порядок определения должностного оклада руководителя

Должностной оклад формируется на основе применения к минимальному должностному окладу персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента наполняемости Организации.

Наименование профессиональной квалификационной группы	размер минимального должностного оклада, руб.
«Руководители образовательных организаций»	8177,00

3.1.1 Персональный коэффициент устанавливается для руководителя в размере от 1 до 2,2.

Порядок установления персонального коэффициента определяется Управлением образования исходя из объемных показателей деятельности организаций: численность работников организаций, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организаций и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству организаций.

3.1.2. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

3.1.3. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории:

Соответствие занимаемой должности	1,4
-----------------------------------	-----

3.1.4. Коэффициент наполняемости организации рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0,5 * (1 + \Phi / N),$$

где:

K_n – коэффициент наполняемости организации;

Φ – фактическое количество учащихся (воспитанников) в организации (по списочному составу);

N – нормативная наполняемость организации,

$$N = \sum_i N_{ki} * p_i,$$

где:

N_{ki} – норматив наполняемости i -го класса (группы);

p_i – количество i -х классов (групп) в параллели.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Коэффициент наполняемости Организации на текущий календарный год определяется по состоянию на 1 октября предыдущего года.

Коэффициент наполняемости Организации определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

3.2. Выплаты компенсационного характера

3.2.1. Руководителям устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера, рассчитываемые исходя из должностного оклада:

Вид выплаты	Размер доплаты, %	особенности установления доплаты
Доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	15	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями руководителям, заместителям руководителей организаций устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации в размере 15 процентов. Районный коэффициент начисляется на всю заработную плату.
Доплата за руководство Организацией – региональной инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией, центром дистанционного образования	20	Доплата устанавливается руководителю и заместителям, деятельность которых связана с организацией, указанных площадок, организаций и центров

3.2.2. Руководителям при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3. Выплаты стимулирующего характера

3.3.1. Надбавка за непрерывный стаж работы руководителю образовательной организаций устанавливается Управлением образования в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

Надбавка за непрерывный стаж работы работникам рассчитывается исходя из должностного оклада по основному месту работы.

В непрерывный стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных организациях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 3.3.1. настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных организациях;

время обучения в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), если они работали в Организациях до поступления на обучение не менее девяти месяцев;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные организации;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными организациями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в непрерывный стаж, в соответствии с настоящим пунктом, суммируются.

Если право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у руководителя Организации право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовке с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права, и производится перерасчет среднего заработка.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы руководителю производится учредителем Организации по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

3.3.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда Организации и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности руководителей Организации, утвержденные Управлением образования Администрации Сокольского муниципального района по согласованию с Сокольской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Для руководителя Организации размер надбавки и срок, на который надбавка устанавливается, определяется в соответствии с приказом Управления образования Администрации Сокольского муниципального района.

3.3.3. Надбавка за наличие почетного звания.

Руководителям, заместителям руководителя устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в организации.

3.3.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Организации и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки руководителю Организации являются показатели эффективности деятельности руководителей Организаций, утвержденные Управлением образования Администрации Сокольского муниципального района по согласованию с Сокольской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Для руководителя Организаций размер надбавки и срок, на который надбавка устанавливается, определяется в соответствии с приказом Управления образования Администрации Сокольского муниципального района.

3.3.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

- за четверть (квартал),
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- добросовестное исполнение руководителем, заместителем руководителя Организации своих должностных обязанностей в соответствующем периоде,
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,
- активное участие в развитии региональной системы образования,
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального или всероссийского уровней,
- за рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

Премия руководителю Организации по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными Управлением образования.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

4. Порядок формирования фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда работников Организации формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда работников Организации формируется за счет ассигнований из областного и районного бюджетов и в пределах плановых назначений.

Размер фонда оплаты труда работников Организации определяется Управлением образования, в ведении которого находится организация в пределах плановых назначений.

За счет экономии по фонду оплаты труда работников Организации может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказана материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные

операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях.

Материальная помощь работникам оказывается:

- работникам Организации – по решению руководителя Организации на основании письменного заявления работника;

- руководителю Организации – по решению Управления образования на основании письменного заявления руководителя Организации.

При формировании фонда оплаты труда необходимо учитывать, что предельная доля расходов на оплату труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала должна составлять не более 40% фонда оплаты труда Организации.

Управление образования устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Организации, а также перечень должностей работников, относимых к административно - управленческому и вспомогательному персоналу Организации.

Приложение 1

**Размеры базовых окладов
по профессиональным квалификационным группам**

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3
1.	«Должности и профессии первого уровня»	1656,00
2.	«Должности и профессии второго уровня»	1926,00
3.	«Педагогические работники», «должности третьего уровня»	3407,00

Приложение 2

Наименование должностей / категория работников	Приказ	Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Квалификационный уровень	Размер коэффициента квалификационного уровня
педагогические работники	приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями)	должности педагогических работников	-	-
заведующий библиотекой		должности руководителей структурных подразделений	первый	-
делопроизводитель	приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями)	должности служащих первого уровня	первый	1-3,5
лаборант		должности служащих второго уровня	первый	1-3,0
заведующий хозяйством		должности служащих второго уровня	второй	1-3,0
шеф-повар		должности служащих второго уровня	третий	1-3,0
бухгалтер I категории		должности служащих третьего уровня	третий	1-3,0
документовед		должности служащих третьего уровня	первый	1-3,0
документовед I категории		должности служащих третьего уровня	третий	1-3,0
Инженер-энергетик, инженер-электроник		должности служащих третьего уровня	первый	1-3,0
гардеробщик	приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями)	профессии рабочих первого уровня	первый	1-3,5
дворник				

кастелянша	приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с изменениями)	профессии рабочих первого уровня	первый	1-3,5
кладовщик				
сторож, дневной сторож, вахтер				
уборщик служебных помещений				
уборщик помещений бассейна				
делопроизводитель	приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями)	должности первого уровня	первый	1-3,5
секретарь-машинистка				
рабочий по обслуживанию зданий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		профессии первого уровня	первый	1-3,5
оператор посудомоечной машины				
рабочий по стирке белья				
повар				
кладовщик				
подсобный рабочий				
кухонный рабочий				
младший воспитатель, младший воспитатель компенсирующих групп				
библиотекарь	должности служащих третьего уровня	первый		

Наполняемость классов (групп) образовательных организаций, применяемая для расчета коэффициента наполняемости организации*

Виды образовательных учреждений, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.
Общеобразовательные школы:	
- общеобразовательные классы (город)	25
- общеобразовательные классы (село)	14
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных учреждений	12
Дошкольные образовательные учреждения:	
-группы общеразвивающей направленности	15-20
-группы компенсирующей направленности	6-15
-группы оздоровительной направленности	10-15
-группы комбинированной направленности	10-17
-разновозрастные группы	8-15
Учреждения дополнительного образования детей	10
Специальные (коррекционные) общеобразовательные учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья, специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных учреждениях	5-12*

* согласно Приказа Министерства образования и науки РФ от 30 августа 2013 г. N 1015 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования" (с изменениями и дополнениями), Приказа Министерства образования и науки РФ от 29.08.2013 N 1008 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам".