



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТРЕЖЕВОЙ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

23.03.2010

№ 195

Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Стрежевой

В соответствии с постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений», постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а», на основании пункта 24 части 2 статьи 48 Устава Администрации городского округа Стрежевой, в целях приведения муниципальных правовых актов в соответствие с действующим законодательством

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Стрежевой согласно приложению.

2. Руководителям муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Стрежевой:

- привести локальные акты, регламентирующие введение новой системы оплаты труда, в соответствие с Положением, утвержденным настоящим постановлением;
- обеспечить проведение комплекса мероприятий, связанных с изменениями условий оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений в соответствии с трудовым законодательством;

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.06.2010.

4. Признать утратившим силу с 01.06.2010 постановления Администрации городского округа Стрежевой:

- от 05.11.2008 № 643 «Об утверждении Порядка формирования новой системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Стрежевой»;

- от 07.11.2008 № 649 «Об утверждении Положения по установлению перечня, порядка, размеров и условий выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящих в систему оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Стрежевой»;

- от 17.11.2008 № 656 «Об утверждении Методических рекомендаций по введению в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях городского округа Стрежевой новых систем оплаты труда, реализации мероприятий перехода на новые

системы оплаты труда, по изменению и принятию локальных правовых актов, регулирующих систему оплаты труда в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;

- от 21.05.2009 № 371 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 05.11.2008 № 643»;

- от 21.05.2009 № 374 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 17.11.2008 № 656»;

- от 17.08.2009 № 574 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 05.11.2008 № 643»;

- от 17.08.2009 № 575 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 17.11.2008 № 656»;

- от 16.10.2009 № 676 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 05.11.2008 № 643»;

- от 22.10.2009 № 694 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 07.11.2008 № 649»;

- от 26.10.2009 № 698 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 17.11.2008 № 656».

5. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте органов местного самоуправления.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Мэра городского округа по экономике и финансам, начальника Финансового управления Администрации городского округа Стрежевой Дениченко В.В.

Мэр городского округа

В.М. Харахорин

**Положение о новой системе оплаты труда
работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений
городского округа Стрежевой**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Стрежевой (далее - Положение) определяет систему оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, включая:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда;
- размеры заработной платы по категориям персонала;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера.

1.2. Настоящее Положение является основой для установления оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Стрежевой (далее – работники Учреждения) в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области и с учётом отраслевых особенностей оплаты труда. Перечень муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Стрежевой определен в приложении 1 к настоящему Положению.

1.3. Финансирование расходов на выплату работникам Учреждения заработной платы, в том числе доплат, надбавок, премий и других выплат, предусмотренных настоящим Положением, осуществляется в пределах средств, предусмотренных на выплату заработной платы в смете Учреждения на соответствующий финансовый год, и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Учреждения.

2. Нормативная правовая база,

устанавливающая новую систему оплаты труда

2.1. Основополагающими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, в соответствии с которыми устанавливается новая система оплаты труда работников Учреждения, являются:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации;
- 2) Закон Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании»;
- 3) Постановление Правительства РФ от 03.04.2003 №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;
- 4) Приказ Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»;
- 5) Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

6) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.08.2007 №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

7) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

8) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

9) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

10) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

11) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

12) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

13) Закон Томской области от 12.11.2001 №119-ОЗ «Об образовании в Томской области»;

14) Закон Томской области от 27.01.2006 №3-ОЗ «Об условиях и порядке выплаты педагогическим работникам областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области вознаграждения за выполнение функций классного руководителя»;

15) Закон Томской области от 29.12.2009 №298-ОЗ «Об областном бюджете на 2010 год и на плановый период 2011 и 2012 годов»;

16) Постановление Администрации Томской области от 28.01.2010 №34а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных учреждений»;

17) Постановление Администрации Томской области от 02.02.2010 № 37а «О минимальной часовой тарифной ставке по оплате труда работников областных государственных учреждений»;

18) Постановление Администрации Томской области от 31.03.2008 №66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»;

19) Постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 №80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений»;

20) Постановление Администрации Томской области от 17.08.2009 №137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 №80а»;

21) Постановление Администрации Томской области от 15.12.2009 №200а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении Департамента здравоохранения

Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а»;

22) Постановление Главы Администрации (Губернатора) Томской области от 26.02.2006 №20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим специальные звания, педагогическим работникам – молодым специалистам, педагогическим работникам и руководителям, имеющим квалификационные категории, областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Томской области, а также доплатах к пенсии пенсионерам из числа педагогических работников, прекратившим трудовой договор с областным государственным или муниципальным образовательным учреждением Томской области и имеющим специальные звания».

2.2. Кроме перечисленных нормативных правовых актов при разработке локальных нормативных документов по новой системе оплаты труда Учреждениями могут использоваться действующие методические рекомендации Департамента общего образования Томской области, Департамента труда и занятости населения Томской области (в части, не противоречащей действующему законодательству), письма (инструктивные письма) областного и федерального уровня.

3. Порядок формирования новой системы оплаты труда

3.1. Новая система оплаты труда работников Учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера; устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными актами Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, Томской области, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а так же настоящим Положением.

3.2. Заработная плата работников Учреждения определяется исходя из:

окладов (должностных окладов);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.4. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников Учреждений, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения.

3.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности в соответствии с действующим законодательством.

4. Формирование общего фонда оплаты труда

4.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в местном бюджете.

При утверждении в городском округе Стрежевой расчетного подушевого норматива на реализацию образовательной программы Учреждения Фонд оплаты труда может быть рассчитан по следующей формуле:

$$ФОТ_{доу} = N \times П \times Д \times В, \text{ где}$$

$ФОТ_{доу}$ - фонд оплаты труда Учреждения;

Н - норматив финансирования на реализацию образовательной программы Учреждения, установленный не ниже утвержденного субъектом Российской Федерации, в расчете на одного воспитанника;

П - поправочный коэффициент для данного учреждения (зависит от категории воспитанников, необходимости оказания услуг по коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии воспитанников и др.);

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию программы Учреждения, определяемая Учреждением самостоятельно;

В - количество воспитанников Учреждения.

5. Распределение общего фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда Учреждения делится на фонд оплаты труда работников учреждения (ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителя Учреждения (ФОТцст):

$$\text{ФОТ}_{\text{доу}} = \text{ФОТр} + \text{ФОТ}_{\text{цст}}$$

Указанный централизованный фонд стимулирования руководителя Учреждения (ФОТцст) исчисляется Управлением образования Администрации городского округа Стрежевой, в ведении которых находятся учреждения. Формирование указанного фонда осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ}_{\text{доу}} \times \text{Ц}, \text{ где:}$$

Ц - централизуемая доля ФОТ, размер которой устанавливается работодателем; рекомендуемая доля "Ц" не превышает 5%.

Фонд оплаты труда работников Учреждения (ФОТр) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) и формируется с учетом районного коэффициента, процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

$$\text{ФОТр} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТр} \times \text{с}, \text{ где}$$

с - доля, которую ФОТст составляет в ФОТр. (Рекомендуемое значение доли стимулирующей части ФОТр - до 40%. Значение "с" определяется Учреждением самостоятельно).

Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель Учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического персонала, прочих работников Учреждения в соответствии со штатным расписанием и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{пр}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{ауп} - базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ_{пп} - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ_{пр} - базовая часть фонда оплаты труда для прочих работников Учреждения в соответствии со штатным расписанием.

Руководитель учреждения с учетом специфики реализуемой образовательной программы формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

доля фонда оплаты труда для педагогического персонала (*ФОТпн*) устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий календарный год;

доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала (*ФОТауп*) и прочих работников Учреждения (за исключением педагогических работников) (*ФОТпр*) устанавливается на уровне, не превышающем фактический уровень за предыдущий календарный год.

При снижении либо экономии фонда оплаты труда Учреждения высвободившиеся бюджетные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда всех категорий работников, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

6. Порядок и условия формирования окладов (должностных окладов) работников Учреждения

Минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Учреждения определены постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 22.03.2010 №187 «Об утверждении минимальных размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников муниципальных учреждений образования городского округа Стрежевой» на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам в соответствии с действующими профессиональными квалификационными группами (далее – ПКГ), утвержденными в установленном порядке.

7. Определение заработной платы работников по категориям персонала

7.1. Руководители

7.1.1. Заработная плата руководителю Учреждения устанавливается работодателем на основании трудового договора, исходя из должностного оклада, рассчитанного путем умножения средней заработной платы педагогических работников Учреждения на коэффициент по группам оплаты труда руководителей, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера по следующей формуле:

$$ЗП_{рук} = ЗП_{пср} \times К + В_{крук} + В_{струк}, \text{ где:}$$

$ЗП_{рук}$ - заработная плата руководителя Учреждения;

$ЗП_{пср}$ - средняя заработная плата педагогических работников (основного персонала) Учреждения;

Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения определен постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 08.06.2009 № 436.

$К$ - Коэффициент кратности устанавливается работодателем в зависимости от групп по оплате труда руководителей образовательных учреждений в следующем диапазоне:

I группа- коэффициент от 1,5 до 3,15;

II группа- коэффициент от 1,35 до 2,9;

III группа- коэффициент от 1,15 до 2,7;

IV группа- коэффициент от 1,0 до 2,5.

$В_{крук}$ - выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации;

Вструк - выплаты стимулирующего характера для руководителя Учреждения из централизованного фонда стимулирования руководителя Учреждения.

7.1.2. Объемные показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителя Учреждения установлены в приложении 2 к настоящему Положению. Отнесение к группам по оплате труда руководителя Учреждения осуществляется в зависимости от количественных показателей (контингента воспитанников, численности работников, количества воспитанников и т.д.).

7.1.3. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, заместителей руководителей структурных подразделений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.1.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в размере на 10-30 % ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются в размере на 5-10 % ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

7.1.5. Размер стимулирующих выплат, в том числе, премий руководителю Учреждения определяется с учетом результатов деятельности Учреждения. Порядок исчисления размера стимулирующих выплат, в том числе премий руководителю Учреждения, определен постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 18.09.2009 №622.

Порядок исчисления размера стимулирующих выплат заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру определен в разделе 8 настоящего Положения.

7.1.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера руководителю Учреждения с учетом условий труда определены постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 08.06.2009 №436.

Заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру, заместителям руководителей структурных подразделений порядок и условия установления выплат компенсационного характера определены в разделе 9 настоящего Положения.

7.2. Педагогический персонал

7.2.1. Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\Phi OT_{пп} = \Phi OT_б \times пп, \text{ где}$$

пп - доля ФОТ педагогического персонала в базовой части ФОТ. Значение пп устанавливается Учреждением самостоятельно.

7.2.2. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала ($\Phi OT_{пп}$), состоит из общей части ($\Phi OT_о$), включающей должностные оклады педагогов, и выплат компенсационного характера ($\Phi OT_{вк}$):

$$\Phi OT_{пп} = \Phi OT_о + \Phi OT_{вк}$$

7.2.3. Заработная плата педагогического работника $ЗПп$ устанавливается руководителем Учреждения на основании трудового договора, исходя из должностного оклада, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера по следующей формуле:

$$ЗПп = ДOp + Вк + Вст, \text{ где}$$

$ДOp$ - должностной оклад педагога;

$Вк$ - выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера педагогическому персоналу с учетом условий труда определены разделом 9 настоящего Положения.

Вст - выплаты стимулирующего характера из *ФОТст*, учитывающие результативность педагогического труда. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя выплаты по результатам труда (премии и т.д.). Критерии, влияющие на размер стимулирующих выплат педагога, отражают результаты его работы. Значение и вес критериев, влияющих на размер стимулирующих выплат педагога, определяется Учреждением самостоятельно в зависимости от специфики реализуемых образовательных программ.

Предоставление выплат стимулирующего характера педагогическому персоналу осуществляется в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами Учреждения.

7.3. Учебно-вспомогательный персонал

7.3.1. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала устанавливается руководителем Учреждения на основании трудового договора в соответствии со штатным расписанием и включает в себя следующее:

- оклад (должностной оклад), тарифные ставки;
- компенсационные выплаты в соответствии с действующим законодательством;
- стимулирующие выплаты с учетом показателей качества и результативности работы.

7.3.2. Должностные оклады устанавливаются с учетом квалификационных требований.

7.3.3. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала может устанавливаться исходя из минимальной часовой тарифной ставки, которая определена постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 01.03.2010 №147.

7.3.4. Расчет заработной платы производится с учетом установленных законодательством обязательных компенсационных и стимулирующих выплат.

7.3.5. Предоставление выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательному персоналу осуществляется в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

7.3.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера учебно-вспомогательному персоналу с учетом условий труда определены разделом 9 настоящего Положения.

7.4. Обслуживающий персонал

7.4.1. Оклады, тарифные ставки устанавливаются по разрядам оплаты труда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих либо на основе минимальной часовой тарифной ставки, которая определена постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 01.03.2010 №147 и является составной частью заработной платы.

7.4.2. Расчет заработной платы производится с учетом установленных законодательством обязательных компенсационных и стимулирующих выплат.

7.4.3. Предоставление выплат стимулирующего характера обслуживающему персоналу осуществляется в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

7.4.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера обслуживающему персоналу с учетом условий труда определены разделом 9 настоящего Положения.

8. Перечень, размер и порядок выплат стимулирующего характера

8.1. Система стимулирующих выплат работников Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы.

8.2. Фонд стимулирующих выплат (далее - *ФОТст*) Учреждения формируется из следующих источников:

- стимулирующая часть фонда оплаты труда;
- часть фонда оплаты труда за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности.

8.3. *ФОТст* распределяется по категориям персонала:

- педагогический персонал – не менее уровня, установленного за предыдущий календарный год;
- административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – не более уровня, установленного за предыдущий календарный год.

Рекомендуемое распределение *ФОТст* по категориям персонала:

- педагогический персонал – не менее 70%;
- административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – не более 30%.

Распределение стимулирующих выплат по результатам труда производится на основании принятого совместного решения руководителя Учреждения и органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

Фонд стимулирующих выплат направляется на выплаты стимулирующего характера по результатам труда, с учетом качественных показателей деятельности Учреждения и работника (премии и т.д.) из средств стимулирующей части общего фонда оплаты труда.

8.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу. *ФОТст* предусматривает выплаты стимулирующего характера по профессионально-квалификационным группам.

Выплаты стимулирующего характера, установленные подпунктами 8.4.1.-8.4.5. настоящего Положения, выплачиваются с учетом применения коэффициента районного регулирования и северной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Указанные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных выплат.

Работникам Учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление выплат стимулирующего характера, указанных в настоящем пункте, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

8.4.1. Работники образования

8.4.1.1. Работникам Учреждения, занимающим должности (профессии), предусмотренные ПКГ должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие ученой степени;
- персональная надбавка;
- иные надбавки;
- премии.

8.4.1.2. **Ежемесячная надбавка за ученую степень** устанавливается педагогическим работникам Учреждений, имеющим ученую степень в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности:

- кандидата наук - в размере 300 рублей;
- доктора наук - в размере 500 рублей.

Надбавка за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

8.4.1.3. **Ежемесячная персональная надбавка** может устанавливаться работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки утверждаются коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и не могут превышать 5000 рублей.

Ежемесячная персональная надбавка устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

8.4.1.4. Работникам Учреждения устанавливаются **иные ежемесячные надбавки** к должностному окладу, предусмотренные статьей 35 Закона Томской области от 12.11.2001 № 119-ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований.

8.4.1.5. Работникам образования могут выплачиваться **премии**, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

8.4.2. Работники, занимающие общепрофессиональные должности служащих

8.4.2.1. Работникам Учреждения, занимающим должности (профессии), предусмотренные ПКГ общепрофессиональных должностей служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональная надбавка;
- премии.

8.4.2.2. **Персональная надбавка** может быть установлена работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами. Надбавка устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки утверждаются коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и не могут превышать 5000 рублей.

8.4.2.3. Работникам, занимающим общепрофессиональные должности служащих, могут выплачиваться **премии**, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

8.4.3. Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих

8.4.3.1. Работникам Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, предусмотренные ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выполнение особых работ;
- персональная надбавка;
- премии.

8.4.3.2. Рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, устанавливается **надбавка за выполнение особых работ** в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным актом, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, утверждается перечень указанных работ, а также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, но не более 1000 рублей.

Надбавка за выполнение особых работ устанавливается на срок выполнения рабочим указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

8.4.3.3. **Персональная надбавка** может быть установлена рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности либо стажа работы в Учреждении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным актом, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превышать 3000 рублей.

Персональная надбавка устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

8.4.3.4. Рабочим в Учреждении могут выплачиваться **премии**, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

8.4.4. Медицинские и фармацевтические работники

8.4.4.1. Работникам Учреждения, занимающим должности (профессии), предусмотренные ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 №526), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака);
- надбавка за квалификационную категорию;
- персональная надбавка;
- премии.

8.4.4.2. **Ежемесячная надбавка за ученую степень** устанавливается медицинским и фармацевтическим работникам Учреждения, имеющим ученую степень в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности и работе по совместительству:

- кандидата наук - в размере 300 рублей;
- доктора наук - в размере 500 рублей.

Надбавка за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

8.4.4.3. **Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака)** устанавливается медицинским и фармацевтическим работникам Учреждения, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком), в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности и работе по совместительству, начинающимся со слов:

- «Заслуженный» - в размере 1000 рублей;
- «Народный» - в размере 2000 рублей.

Надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака) устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении почетного звания (нагрудного знака).

8.4.4.4. **Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию** устанавливается медицинским и фармацевтическим работникам Учреждения в размерах:

ПКГ	Размер надбавки, рублей
<i>Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</i>	
при наличии второй квалификационной категории	250
при наличии первой квалификационной категории	350
при наличии высшей квалификационной категории	750
<i>Должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры» и ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»</i>	
при наличии второй квалификационной категории	350
при наличии первой квалификационной категории	550
при наличии высшей квалификационной категории	1000

8.4.4.5. **Ежемесячная персональная надбавка** может устанавливаться работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки утверждаются коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и не могут превышать 5000 рублей.

Ежемесячная персональная надбавка устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

8.4.4.6. Медицинским и фармацевтическим работникам Учреждения могут выплачиваться **премии**, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

8.4.5. Заместители руководителя и главный бухгалтер

8.4.5.1. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака);
- надбавка за наличие ученой степени;
- премии.

8.4.5.2. **Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака)** устанавливается заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения за наличие соответствующего профиля выполняемой работы по основной должности, начинающегося со слов:

- «Заслуженный» - в размере 1000 рублей;
- «Народный» - в размере 2000 рублей.

За наличие соответствующего профиля выполняемой работы по основной должности **ведомственного почетного звания (нагрудного знака)** устанавливается **ежемесячная надбавка** в размере 2000 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

Надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака) устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении почетного звания (нагрудного знака).

8.4.5.3. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливается **ежемесячная надбавка за наличие** соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности **ученой степени**:

- кандидата наук - в размере 300 рублей;

- доктора наук - в размере 500 рублей.

Надбавка за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

При наличии у работника двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

8.4.5.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения могут выплачиваться **премии**, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

9. Перечень, размер и порядок выплат компенсационного характера

9.1. В перечень выплат компенсационного характера включаются:

9.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

9.1.2. 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).

9.1.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

9.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.4. Выплаты компенсационного характера 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), устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.5. К заработной плате работников Учреждения производятся выплаты районного коэффициента в размере 1,7 за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 Трудового Кодекса РФ. Процентная надбавка устанавливается в размере 10 процентов заработной платы по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов к заработной плате.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, надбавки начисляются в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев, и до достижения 50% надбавки. Молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, не менее пяти лет процентная надбавка устанавливается в полном размере (50 %) с первого дня работы.

9.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим

профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или Томской области.

9.7. Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным в пункте 9.1.1-9.1.3. настоящего Положения, работникам Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, группах) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

Перечень должностей работников учреждений (отделений, групп), которым устанавливаются данные компенсационные выплаты, определяется Департаментом общего образования Томской области.

Размеры данных компенсационных выплат за один час работы устанавливаются локальным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором в пределах диапазонов, установленных приложением 3 к настоящему Положению. Градация размеров компенсационных выплат в пределах диапазона осуществляется исходя из тарифных разрядов работников в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Размер компенсационной выплаты, выплачиваемой работнику за календарный месяц, определяется путем умножения размера данной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в настоящем пункте, не образуют новый оклад (должностной оклад).

Компенсационные выплаты, указанные в настоящем пункте, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

10. Порядок и условия премирования работников

10.1. Выплаты стимулирующего характера в виде премирования могут быть установлены в Учреждении в целях стимулирования работников и поощрения за выполненную работу в Учреждении.

10.2. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются Учреждением самостоятельно с учетом его обеспеченности финансовыми средствами и фиксируются в коллективном договоре или ином локальном акте Учреждения, принимаемом руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, предусматриваются основания для снижения/лишения работников Учреждения премирования.

10.2.1. Премирование *работников образования, работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих, работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, медицинских и фармацевтических работников* может осуществляться по следующим направлениям:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- другие критерии, устанавливаемые коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

10.2.2. Премирование *заместителей руководителя* Учреждения и *главного бухгалтера* может осуществляться по следующим направлениям:

- ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При установлении оснований для выплаты ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должен учитываться объем участия каждого заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения в выполнении Учреждением целевых показателей.

При определении размера выплачиваемой заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ необходимо учитывать следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;
- оперативность выполненной работы;
- интенсивность труда при выполнении работы.

Коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, вышеуказанные основания могут конкретизироваться в зависимости от специфики деятельности Учреждения и/или работника.

Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается, если коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, не установлены определенные размеры указанной премии в зависимости от наличия определенных оснований для ее выплаты.

11. Материальная помощь

11.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может оказываться материальная помощь по следующим основаниям:

- для организации отдыха и лечения;
- при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

К чрезвычайным обстоятельствам, при которых может быть оказана материальная помощь, относятся обстоятельства и причины, перечень которых должен устанавливаться в локальном акте Учреждения.

11.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в локальном акте, принимаемом Учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

11.3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

12. Гарантии по оплате труда

12.1. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год.

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

12.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения не могут быть ниже установленных нормативно-правовыми актами Томской области для областных государственных учреждений минимальных базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

Приложение 1
к Положению о новой системе оплаты
труда работников муниципальных
дошкольных образовательных учреждений
городского округа Стрежевой

ПЕРЕЧЕНЬ
муниципальных дошкольных образовательных учреждений
городского округа Стрежевой

№ п/п	Наименование образовательного учреждения
1.	Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад №1 «Солнышко» компенсирующего вида городского округа Стрежевой
2.	Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад №2 «Олененок» городского округа Стрежевой
3.	Муниципальное дошкольное образовательное учреждение Центр развития ребенка - детский сад №3 «Петушок» городского округа Стрежевой
4.	Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад №4 «Лебедушка» общеразвивающего вида городского округа Стрежевой
5.	Муниципальное дошкольное образовательное учреждение Центр развития ребенка – детский сад №5 «Золотой ключик» городского округа Стрежевой
6.	Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад №6 «Колобок» комбинированного вида городского округа Стрежевой
7.	Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад №7 «Рябинушка» общеразвивающего вида городского округа Стрежевой
8.	Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад №8 «Золотая рыбка» общеразвивающего вида городского округа Стрежевой
9.	Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад №9 «Журавушка» комбинированного вида городского округа Стрежевой
10.	Муниципальное дошкольное образовательное учреждение Центр развития ребенка - детский сад №10 «Росинка» городского округа Стрежевой
11.	Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад №11 «Ромашка» комбинированного вида городского округа Стрежевой

Приложение 2
к Положению о новой системе оплаты
труда работников муниципальных
дошкольных образовательных учреждений
городского округа Стрежевой

**Объемные показатели и порядок отнесения
муниципальных дошкольных образовательных учреждений
городского округа Стрежевой к группам по оплате труда руководителей**

Основным критерием для определения оплаты труда руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Стрежевой (далее – Учреждение) являются группы по оплате труда, определяемые на основе объемных показателей.

К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства Учреждением: численность работников Учреждения, количество воспитанников, сменность работы Учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.

1. Объемные показатели

<i>Показатели</i>	<i>Условия</i>	<i>Кол-во баллов</i>
1. Количество воспитанников Учреждения	из расчета за каждого воспитанника	0,3
2. Количество групп в Учреждении	из расчета на одну группу	10
3. Превышение плановой (проектной) наполняемости по группам или по количеству воспитанников в Учреждении	за каждые 50 чел. или каждые 2 группы	15
4. Количество работников в Учреждении	за каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
5. Наличие воспитанников с полным государственным обеспечением в Учреждении	из расчета за каждого дополнительно	0,5
6. Наличие в Учреждении спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5
7. Наличие оборудованных и используемых в воспитательно-образовательном процессе: спортивных комнат, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно - восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
9. Наличие воспитанников в Учреждении, посещающих бесплатные секции, кружки,	за каждого воспитанника	0,5

студии, организованные этими учреждениями или на их базе.		
10. Наличие оборудованных и используемых в Учреждении помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
11. Наличие в Учреждении (группе) общего назначения воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме Учреждения (группы) компенсирующего вида)	за каждого воспитанника	1

2. Порядок

отнесения к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год Управлением образования Администрации городского округа Стрежевой по подчиненности Учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемого Учреждения устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования Администрации городского округа Стрежевой по подчиненности Учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Управлением образования Администрации городского округа Стрежевой по подчиненности Учреждения.

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

Пункт 1 таблицы Объемных показателей при установлении суммы баллов в Учреждении применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

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

2.6. Управление образования Администрации городского округа Стрежевой:

- относит Учреждение, добившееся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

- устанавливает (без изменения Учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по Объемным показателям), в порядке исключения, руководителю Учреждения, имеющему высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, оплату труда, предусмотренную для руководителя Учреждения, имеющего высшую квалификационную категорию, в следующей группе по оплате труда:

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой Учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
	1 гр.	2 гр.	3 гр.	4 гр.
1. Дошкольные образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2. Специальные (коррекционные) дошкольные образовательные учреждения для детей с отклонениями в развитии	свыше 350	350	до 250	до 150

Приложение 3
к Положению о новой системе оплаты
труда работников муниципальных
дошкольных образовательных учреждений
городского округа Стрежевой

**Размеры компенсационных выплат работникам
за один час работы по установленной норме часов в неделю**

Наименование компенсационной выплаты, устанавливаемой педагогическому работнику, которому в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» установлена соответствующая продолжительность рабочего времени в неделю, а также иным работникам исходя из установленной продолжительности рабочей недели	Размеры компенсационных выплат за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей)
За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, группах) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья при норме часов в неделю:	
18 часов в неделю	от 24,12 до 47,37
20 часов в неделю	от 21,71 до 42,63
24 часа в неделю	от 18,09 до 35,53
25 часов в неделю	от 17,37 до 34,10
30 часов в неделю	от 14,47 до 28,42
36 часов в неделю	от 10,98 до 23,68
40 часов в неделю	от 6,64 до 31,60