



«Утверждаю»
Заведующая МБДОУ
детский сад «Светлячок»
с.Хову-Аксы
Тожулук
/Тожулук Н.Н./

Приказ № 42 от «13» сентября 2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Светлячок» комбинированного вида с. Хову-Аксы Чеди-Хольского кожууна

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Светлячок» комбинированного вида с. Хову-Аксы Чеди-Хольского кожууна (далее - Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников образовательной организации, и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы в учреждении.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2390-р, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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», Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26 октября 2004 г. № АФ-947/96) (в части, не противоречащей законодательству), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденными решением Российской трехсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014

г., протокол №11.

1.3. Система оплаты труда работников образовательной организации, должна обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работу различной сложности, установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

Размер заработной платы работников организаций образования определяется с учетом:

минимальных размеров тарифных ставок, минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников, устанавливаемых в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

повышающего коэффициента к ставкам заработной платы в зависимости от квалификационной категории;

наличия званий и государственных наград, отнесения к категории молодых специалистов;

специфики работы в образовательных организациях;

продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г.

№ 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре»:

объемов учебной (педагогической) работы;

особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников; дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

дополнительной оплаты педагогическим и другим работникам за работу, не входящую в их должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом;

выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда; процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

выплат стимулирующего характера за высокие результаты и качество работы; других условий оплаты труда, установленных в Республике Тыва.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию применяется к минимальным размерам ставок, Размеры ставок заработной платы, образованные с учетом указанных повышающих коэффициентов, применяются для расчета заработной платы за фактический объем учебной (педагогической) работы.

Определение размера выплат стимулирующего и компенсационного характера, включая выплаты за дополнительную работу, не входящую непосредственно в должностные обязанности работников, осуществляется из минимальных размеров ставок заработной платы и минимальных размеров должностных окладов,

1.4. Конкретный размер выплат компенсационного характера (за исключением выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда и процентных

надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями), выплат стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере. Размеры повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также размеры иных выплат компенсационного характера устанавливаются не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе локальных актов организаций.

1.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки;

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.6. Лица, в том числе из числа специалистов по общеотраслевым должностям, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии организации назначаются руководителем на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Оплата труда работников, принятых на соответствующие должности в указанном порядке, осуществляется на условиях, установленных настоящим Положением

1.7. Экономия средств фонда оплаты труда может использоваться на стимулирующие выплаты, премирование работников организации, оказание работникам единовременной материальной помощи. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается руководителем организации образования с учетом мнения представительного органа работников на основании письменного заявления работника и в порядке, определенном соответствующим локальным актом.

2. Условия оплаты труда работников образовательных организаций

2.1. Система оплаты труда включает:

должностные оклады руководителей в зависимости от группы по оплате труда и должностные оклады руководителей структурных подразделений образовательных организаций;

должностные оклады (ставки заработной платы) специалистов (в том числе педагогических работников), других служащих (в том числе из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала) по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

тарифные ставки по профессиям рабочих в соответствии с тарифными разрядами - оклады по профессиям рабочих по профессиональным квалификационным группам;

повышающие коэффициенты в зависимости от квалификационной категории;

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников МБДОУ д/с «Светлячок» с. Хову-Аксы устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Тыва, настоящим Положением, а также с учетом мнения, представительного органа работников.

2.3. Конкретные размеры повышающих коэффициентов - доплат, надбавок работникам образовательной организации, превышающие установленные настоящим Положением в качестве рекомендуемых, определяются образовательной организацией самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

Порядок исчисления заработной платы педагогических работников.

2.4. Размер должностного оклада или ставки заработной платы конкретного работника рассчитывается как сумма минимального размера должностного оклада или минимального размера ставки заработной платы (приложение № 1) и конкретного размера повышающего коэффициента за квалификационную категорию (приложение № 2).

2.5. Порядок определения размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников, а также порядок исчисления заработной платы с учетом фактического объема учебной (педагогической) работы педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные настоящим Положением, применяются в организациях независимо от вида экономической деятельности.

2.6. Исчисление заработной платы за фактический объем учебной (педагогической) работы осуществляется на основе их тарификации путем умножения размеров ставок заработной платы работников с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы.

Заработная плата педагогических работников определяется как сумма исчисленной заработной платы за фактический объем педагогической (преподавательской) нагрузки, минимальных компенсационных коэффициентов

специфики работы (приложение № 3), выплат компенсационного характера, включая выплаты за дополнительные виды работы (приложение № 6), а также выплат стимулирующего характера.

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

2.10. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады устанавливаются руководителям организаций в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организаций.

Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются учредителем

в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственной (муниципальной) организации, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», предусматривающем обеспечение достижения установленных образовательной организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации со средней заработной платой в Республике Тыва. Отнесение образовательных организаций к группе по оплате труда руководителей с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организаций осуществляется нормативным правовым актом учредителя в соответствии с методическими рекомендациями, утверждаемыми Министерством образования и науки Республики Тыва.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя образовательной организации и средней заработной платы работников организации, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности от 1 до 3.

2.11. Компенсационные выплаты руководителю организации согласно приложениям № 3,9 к настоящему Положению.

2.12. Стимулирующие выплаты по результатам работы руководителя организации образования устанавливаются учредителем организации при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору). Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности образовательной организации.

Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.13. Должностные оклады специалистов из числа учебно-вспомогательного персонала и оклады работников обслуживающего персонала (далее - УВП и ОП) определяются в размерах, предусмотренных в приложении № 5 к настоящему Положению. Кроме того, производится начисление компенсационных доплат за

специфику работы в образовательной организации.

2.14. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры, в образовательных организациях осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей или общеотраслевым условиям.

2.15. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определяется в соответствии с общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. №31/3-30.

Порядок установления компенсационных выплат

2.16. Размер выплат компенсационного характера определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с приложениями № 3,6 к настоящему Положению. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда.

Решение о введении соответствующих выплат принимается образовательной организацией в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к минимальному окладу (ставке) без учета повышающего коэффициента независимо от объема нагрузки, но не более чем за норму рабочего времени.

Порядок установления стимулирующих выплат

2.14. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательной организацией с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. При определении видов выплат стимулирующего характера учитываются выплаты; предусмотренные в приложениях № 7-9 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

При установлении выплат стимулирующего характера для работников образовательной организации следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты при достижении которых данные выплаты производятся.

Критерий, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставке) без учета повышающего коэффициента.

2.15. В целях поощрений могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера за:

качество;

высокие результаты;

выплаты за почетные звания и ученую степень;

выплаты молодым специалистам;

стаж педагогической работы;

премии за выполненную работу.

Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты работы выплачиваются в случаях:

особого режима работы, связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы техники, программного обеспечения, инженерных и хозяйственных эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственного участия в реализации национальных проектов, региональных и муниципальных программ;

выполнения функций наставников над молодыми педагогами (с педагогическим стажем до двух лет) дошкольных образовательных, общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования в размере не менее 20 процентов ставок заработной платы (должностного оклада).

Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки Республики Тыва.

2.21. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;

участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).

2.22. Перечень стимулирующих выплат за почетные звания и ученую степень установлен в приложении № 7 к настоящему Положению.

2.23. Перечень минимальных коэффициентов для определения ежемесячных надбавок педагогическим работникам, поступающим на работу по полученной специальности впервые, определен в приложении № 8 к настоящему Положению.

Перечень минимальных коэффициентов за стаж педагогической работы, определен в приложении № 9 к настоящему Положению.

2.24. Иные выплаты из фонда стимулирования производятся с учетом фактической учебной нагрузки, но не более, чем за норму рабочей времени.

2.25. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников, на основании предложений органа государственного общественного управления организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

2.26. Для работников образовательных организаций может быть установлен один или несколько видов премий:

премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Решение о введении конкретной премии принимает работодатель на основании положения о премировании образовательной организации. При этом наименование премии, период, за который выплачивается премия, устанавливаются

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательных организаций

3.1. Фонд оплаты труда муниципальных образовательных организаций формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников), в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня.

3.2. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год за счет средств бюджета, а также средств от приносящей доход деятельности с учетом примерных штатных нормативов, устанавливаемых Министерством образования и науки Республики Тыва.

3.3. Месячный фонд оплаты труда образовательной организации рассчитывается с учетом числа штатных единиц административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала и числа педагогических ставок в соответствии с учебным планом.

3.4. Годовой фонд оплаты труда формируется путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

3.5. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

$ФОТ = ФОТ_б + ФОТ_{стим}_м$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТ_б - базовая часть ФОТ

ФОТ_{стим} - часть ФОТ для стимулирования труда (стимулирующая часть).

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда образовательной организации должен составлять не более 20 процентов средств на

оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований бюджета Республики Гыва, а также средств от приносящей доход деятельности.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета учитываются целевые показатели Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

3.6. Образовательная организация самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные, и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается руководителем образовательной организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

При этом образовательная организация принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизаций расходов на административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации к 2018 году не более 40 процентов.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, образовательная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.7. Руководителями образовательных организаций обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

Приложение № 1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ детский сад
«Светлячок» с. Хову-Аксы
Чеди-Хольского кожууна

**Минимальные размеры должностных окладов,
минимальные размеры ставок заработной платы
по должностям педагогических работников
МБДОУ д/с «Светлячок» с.Хову-Аксы**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальные размеры окладов (ставок) педагогических работников (рублей)
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре	5300
	музыкальный руководитель	5300
2 квалификационный уровень	концертмейстер	5400
	педагог дополнительного образования	5400
	социальный педагог	5400
3 квалификационный уровень	воспитатель	5500
	методист	5500
	педагог-психолог	5500
4 квалификационный уровень	руководитель физического воспитания	5600
	старший воспитатель	5600
	старший методист	5600
	учитель-дефектолог	5600
	учитель-логопед (логопед)	5600

Приложение № 2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ детский сад
«Светлячок» с. Хову-Аксы
Чеди-Хольского кожууна

**Повышающие коэффициенты за
наличие квалификационной категории
педагогических работников, применяемые
для осуществления выплат
педагогическим работникам по
профессиональной группе должностей
педагогических работников
образовательных организаций с учетом
присвоенной им квалификационной
категории**

Квалификационная категория	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников
Высшая квалификационная категория	0,3
Первая квалификационная категория	0,2
Вторая квалификационная категория	0,15

Приложение №
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ детский сад
«Светлячок» с. Хову-Акс
Чеди-Хольского кожууна

Минимальные компенсационные коэффициенты специфики работы

Показатели специфики	Рекомендуемый коэффициент
Работа в специальных (коррекционных) общеобразовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся» воспитанников отклонениями развития (в том числе с задержкой психического развития)	0,15
Работа в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	0,2
Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты
труда работников
МБДОУ детский сад
«Светлячок» с. Хову-Аксъ
Чеди-Хольского кожууна

**Размеры должностных окладов руководителей
муниципальных образовательных организаций
в зависимости от группы по оплате труда
руководителей в следующих размерах:**

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (рублей)			
	I	II	III	IV
Руководитель организации образования	9177	8549	8070	7500

Применение: должностные оклады руководителей государственных организаций, обеспечивающих координационную работу с образовательными организациями Республики Тыва и являющихся подведомственными организациями Министерства образования к науке Республики Тыва, устанавливаются в соответствии с должностными окладами руководителей, установленными данной таблицей. Административные хозяйственные функции в общеобразовательных и других образовательных организациях III и IV групп по оплате труда руководящих работников могут быть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство подразделением в размере 10 процентов к окладу по основной деятельности.

Приложение № 5
к Положению о системе оплаты
труда работников
МБДОУ детский сад
«Светлячок» с. Хову-Аксы
Чеди-Хольского кожууна

Минимальные должностные оклады работников муниципальных образовательных организаций по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада работников (рублей)
I квалификационный уровень	Младший воспитатель	3051

Приложение № 6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ детский сад
«Светлячок» с. Хову-Аксы
Чеди-Хольского кожууна

Размер компенсационных выплат

За работу в местностях с особыми климатическими условиями в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, высокогорных и высокогорных местностях	согласно законодательству о государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст.317 ТК РФ)
За работу во вредных и (или) опасных и иных вредных условиях труда <ul style="list-style-type: none"> с вредными условиями труда с особо вредными условиями труда 	Ст. 146 ТК РФ 0,12 0,24
За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных <ul style="list-style-type: none"> в ночное время в выходные и праздничные дни 	не ниже 0,35 за каждый час в период с 22 до 6 часов (ст.149 ТК РФ) в соответствии со статьей 153 ТК РФ
Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая за пределами рабочего времени, установленного графиками работ; является сверхурочной работой	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст.152 ТК РФ)
Педагогическим работникам, а также руководителям, заместителям руководителей образовательных организаций, работающим и проживающим в сельской местности	2600 руб. независимо от объема учебной нагрузки
Другим категориям специалистов	0,25
6. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	не ниже размеров:
Специалистам за работу в психолого-медико-педагогических консилиумах	0,2
Педагогическим работникам, реализующим программы дошкольного образования, за организацию и проведение работы в консультационных пунктах	0,2

руководство муниципальными предметными, новыми и методическими комиссиями объединениями	0,2
отникам образовательных организаций зарузочно-разгрузочные работы к складирование в отсутствии в штате учреждения ответствующих работников	0,25
ителям и другим работникам за ведение производства при отсутствии производителя в штате организаций	0,2
циальным педагогам и педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей	0,4
ботникам организаций за проведение федеральных мониторингов в экспериментальной работы, инновационной работы	0,1
ботникам организаций за выполнение нормативов золотой значок ГТО (в течение 5 лет)	0,05

Примечание:

1. Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными и (или) особо вредными и особо опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами на основании специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

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

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

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

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

Минимальные стимулирующие коэффициенты за наличие почетных званий и государственных наград

Основание	Минимальные повышающие коэффициенты за наличие почетных званий и государственных наград
Наличие почетных званий «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», а также других почетных званий СССР, Российской Федерации* союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия почетного звания профилю организации, а специалистам организации при соответствии почетного звания - профилю работы или преподаваемых дисциплин);	0,2
Наличие почетных званий Республики Тыва	0,1
Наличие у работника ученой степени «Кандидат наук»	0,1
Наличие у работника ученой степени «Доктор наук»	0,2
Наличие почетных знаков «Почетный работник общего образования», «Почетный работник среднего профессионального образования», почетных значков «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры и спорта», «За заслуги в области физической культуры и спорта» с начислением по основному месту работы	0,2

Примечание: при наличии у работника двух и более оснований (наличие почетных званий, ученой степени) применение повышающего коэффициента производится по одному основанию.

Повышающие коэффициенты применяются к ставкам заработной платы (должностным окладам) руководителям и специалистам организации.

Минимальные коэффициенты для определения размеров ежемесячных надбавок стимулирующего характера педагогическим работникам, поступающим на работу по полученной специальности впервые

<p>Педагогическим работникам, поступившим на работу в образовательные организации по полученной специальности впервые - на период до прохождения ими аттестации с целью установления квалификационной категории (но не более чем на 5 лет):</p>	<p>Рекомендуемый коэффициент для определения размера надбавки к должностному окладу (ставке заработной платы), применяемый к минимальному должностному окладу, минимальной ставке заработной платы</p>
<p>с высшим образованием (диплом с отличием)</p>	<p>0,2</p>
<p>с высшим образованием</p>	<p>0,15</p>
<p>со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)</p>	<p>0,1</p>
<p>со средним профессиональным образованием</p>	<p>0,05</p>
<p>1. Педагогическим работникам, поступившим на работу в дошкольные образовательные организации, общеобразовательные организации по полученной специальности впервые, а также в организации Дополнительного образования детей - на период до I прохождения ими аттестации с целью установления квалификационной категории (но не более чем на 5 лет):</p>	<p>Рекомендуемый коэффициент к должностному окладу с учетом нагрузки выпускникам организаций среднего и высшего образования</p>
<p>с высшим образованием (диплом с отличием)</p>	<p>0,25</p>
<p>с высшим образованием</p>	<p>0,2</p>
<p>со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)</p>	<p>0,15</p>
<p>со средним профессиональным образованием</p>	<p>0,1</p>

Периоды, приходящиеся на время после получения образования до поступления на педагогическую работу по специальности, не учитываются.

При переходе в другую образовательную организацию за работником сохраняется право на данные выплаты.

Минимальные стимулирующие коэффициенты за стаж педагогической работы по должностям педагогических работников, применяемые для осуществления выплаты стимулирующих доплат педагогическим работникам образовательных организаций

Стаж педагогической работы	Минимальные стимулирующие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
от 5 до 10 лет	0,05
от 10 до 20 лет	0,10
свыше 20 лет	0,15

Трумпетер
поздравити и
19 (Декабря) 1917
всего. Забудете ли
Трумпетер и др.

