

Муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение
«Детский сад №4 «Ладушки»



УТВЕРЖДАЮ:
заведующий МДОАУ
Детский сад №4 «Ладушки»
Т.С. Незнамова
Приказ № 47 от 28.03.2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МДОАУ «Детский сад №4 «Ладушки»**

Принято:
на общем собрании
трудоого коллектива
МДОАУ «Детский сад
№4 «Ладушки»
Протокол № 2 от 27.03.2024 г.
Председатель ТК
О.Т. Пулатова

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования и молодежной политики» (далее - положение), разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 30.04.2021 № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- законом Амурской области от 11.10.2013 № 255-03 «О дошкольном, начальном общем основном общем, среднем общем и дополнительном образовании в Амурской области»;
- постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 ЛЬ 209 установлении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений»;
- Законом Амурской области от 01.06.2020 № 539-03 «О денежном вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования»;
- приказом министерства образования и науки Амурской области от 09.01.2019 № 4 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области», в целях упорядочения оплаты труда и усиления материальной заинтересованности работников муниципальных образовательных учреждений (бюджетных, автономных) Архаринского муниципального округа.

- постановлением главы Архаринского муниципального округа «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных и автономных учреждений подведомственных Муниципальному казённому учреждению «Управление образования и молодёжной политики»

Положение включает в себя:

- Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад №4 «Ладушки» (далее — Учреждение).

- наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях утвержденным постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 N 209;

- наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях утвержденным постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 N 209;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- особенности оплаты труда педагогических работников;

- порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда; иные выплаты.

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

1.3. Системы оплаты труда работников Учреждения, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области - содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением, с учетом представительного органа работников.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной

квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Руководитель учреждения заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективному контракту»), в которых конкретизированы:

- должностные обязанности работника, включая размер оклада (должностного оклада) и ставки заработной платы работника, коэффициенты к окладам (ставкам);
- условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг, обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт) являются размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- меры социальной поддержки.

1.7. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на очередной финансовый год исходя из размера бюджетных ассигнований, предоставляемых Учреждению на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. Размер заработной платы руководителя образовательного Учреждения их заместителя, педагогических работников, работникам учебно-вспомогательного и прочего персонала устанавливается исходя из объема средств субвенции областного бюджета выделенной Учреждению на финансовый год, согласно нормативам финансирования, и коэффициентов, используемых при расчете объема средств субвенции на очередной финансовый год и плановый период, утвержденных постановлением Правительства Амурской области и средств бюджетных ассигнований бюджета Архаринского муниципального округа выделенных на очередной финансовый год и плановый период.

1.9. Штатное расписание Учреждения утверждается приказом руководителя Учреждения по согласованию с начальником Муниципального казенного учреждения «Управление образования и молодежной политики» и включает в себя все должности административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного, прочего персонала учреждения на начало финансового года. Тарификационный список педагогических работников утверждается приказом руководителя учреждения два раза в год на 01 сентября и на 01 февраля.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание учреждения по согласованию с начальником Муниципального казенного учреждения «Управление образования и молодежной политики», могут вноситься изменения в пределах утвержденного фонда оплаты труда, так же в случае изменения показателя средней номинальной начисленной заработной платы в тарификационный список педагогических работников Учреждения вносятся изменения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

1.10. Размеры и сроки индексации заработной платы работников Учреждений определяются в пределах средств, предусмотренных нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Амурской области на очередной финансовый год.

1.11. Предельная доля расходов административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала работников в общем объеме расходов на оплату труда (фонд оплаты труда) в Учреждении допускается не более 40 процентов.

1.12 Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.13. В положении об оплате труда МДОАУ «Детский сад №4 «Ладушки» учитываются условия оплаты труда, которые свойственны только работникам данного Учреждения.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным категориям и профессиональных групп, приведены в приложении № 1 (Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников «МДОАУ «Детский сад №4 «Ладушки»») к настоящему Примерному положению.

2.2. При определении оклада (должностного оклада) ставки заработной платы педагогическим работникам Учреждения, учитывается образование, и наличие квалификационной категории.

Оклады заместителей руководителей рекомендуется устанавливать на 10 - 20 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.3. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения.

2.4. Порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работника, за счет оптимизации выплат компенсационного и стимулирующего характера, но не более чем на 10%.

2.5 Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные в разделах III и IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным приложением №1 к положению об установлении систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области, содержащими нормы трудового права.

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4 % и не более 1296 от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Результаты проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда действительны до окончания их срока действия, но не позднее 31 декабря текущего года.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке,

установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.3. 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) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово экономического положения Учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;
- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

Минимальный размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий

праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, Южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

3.5. Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации

3.6. К выплатам компенсационного характера так же относятся выплаты за особенности специфику работы:

- за работу с детьми раннего возраста от 1,5 до 3-х лет в период адаптации, не более 3000,00 рублей;
 - за заведование кабинетами, музыкальным залом, групповыми комнатами до 2000,00 рублей;
 - за работу с электронными образовательными системами до 3000,00 рублей;
 - наполняемость групп свыше 50% до 3000,00 рублей;
 - за ведение кружковой деятельности 2000,00 рублей;
 - руководство МО 1000 ,00 рублей
- другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия работника.

3.7. Решение о введении соответствующих доплат работникам принимается Учреждением самостоятельно, также Учреждение в праве устанавливать виды доплат, конкретные размеры, и порядок их установления за выполнение дополнительной работы самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами направляемых на оплату труда работников, и утверждаются локальным нормативным актом Учреждения.

3.9. Выплаты компенсационного характера указанные в п.3.7, осуществляются без применения районного коэффициента и процентной надбавке к заработной плате за работу в южных районах Дальнего Востока.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в соответствии с приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений утвержденного постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за достижение высокого качества выполнения работы;

в) выплаты за стаж непрерывной педагогической работы, (выслуга лет) в виде надбавки;

г) премиальные выплаты по итогам работы;

д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий в виде доплаты.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

- выполнение особо важных и срочных работ;

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

4.3. Надбавка за достижение высокого качества выполнения работы устанавливается в соответствии с критериями качества, разработанными Учреждением по согласованию с Муниципальным казенным учреждением «Управление образования и молодежной политики», к которым могут быть отнесены:

- высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ; - внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование

современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании; работа в условиях эксперимента;

- достижение обучающимися, учащимися высоких показателей по итогам их аттестации;
- обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
- использование здоровьесберегающих технологий;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;
- высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;
- применение в практической работе новых технологий.

4.4. Стимулирующая надбавка за достижение высокого качества выполнения работ устанавливается работникам на определенный срок при:

- соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной педагогической работы, выслугу лет работникам к окладу (должностному окладу) без учета учебной нагрузки, ставке заработной платы рекомендуется устанавливать в следующих размерах, при стаже работы:

- от 1 до 5 лет включительно — 5 процентов;
- от 5 до 10 лет включительно — 10 процентов;
- от 10 до 15 лет включительно — 15 процентов;
- свыше 15 лет — 20 процентов.

4.6. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за квартал, полугодие и год.

Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в «Положении об оплате труда работников» и в «Положении о стимулировании педагогических работников» Учреждения. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за квартал и год выплачивается работникам Учреждения в абсолютном размере и при наличии финансовых средств.

4.7. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплата производится по одному из оснований.

Размеры доплат за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) за почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания также за ведомственные награды; кандидаты наук; доктора наук устанавливаются в размере не более **3000,00 рублей**.

4.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам Учреждения, а также показателям оценки эффективности работы Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, и иными локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда.

4.9. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

- а) объективности — размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов труда;
- б) предсказуемости — работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременности вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачности — правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.10. Для определения размера стимулирующей выплаты каждому конкретному педагогическому работнику используется балльная система. В специальный оценочный лист педагогического работника заносятся критерии оценки эффективности работы (оценочный лист) при этом каждый из них оценивается определенным баллом.

Исходя из этого, стимулирующая доплата определяется путем выполнения подсчетов по следующему алгоритму:

- а) суммирование баллов, заработанных каждым работником по всем градациям оценки;
- б) определение стоимостного веса одного балла через деление фонда оплаты труда, выделенного на стимулирующую часть, на количество баллов, набранных всеми работниками учреждения;
- в) определение окончательного размера стимулирующей выплаты по каждому работнику путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, полученных конкретным педагогом.

Критерии оценки эффективности работы (оценочный лист) по конкретной должности утверждаются вместе с «Положением об оплате труда работников МДОАУ «Детский сад №4 «Ладушки», который утверждается руководителем Учреждения и согласовывается Педагогическим советом к или иным уполномоченным органом учреждения.

4.11. Для распределения стимулирующих выплат, устанавливаемых по показателям эффективности деятельности работника с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, создается комиссия по оценке качества и интенсивности профессиональной деятельности работников Учреждения. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя Учреждения, в состав которой входят заместители руководителя, представители трудового коллектива или иной уполномоченный представитель Учреждения.

Решением комиссии о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается срок подачи оценочного листа и сроки его рассмотрения. Педагогические работники передают в комиссию оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность, размер стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель Учреждения издает приказ.

4.12. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

4.13. Предельный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы конкретного работника не ограничен.

4.14. Стимулирующая часть по результатам эффективности работы педагогическим работникам выплачивается ежемесячно на основании предоставления оценочных листов оценки эффективности работы педагогического работника при наличии финансовых средств, направленных учреждением на оплату труда.

4.15. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, установленных на определенный период, оформляется приказом организации с обязательным указанием причины.

V. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения

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

Размер оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года, в пределах выделенных средств на оплату труда административно-управленческого персонала.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

Заработная плата руководителю Учреждения определяется трудовым договором, в том числе конкретные размеры оклада (должностного оклада), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

- руководителю учреждения — приказом начальника Муниципального казенного учреждения «Управление образования и молодежной политики».

5.2. Оклад (Должностной оклад) руководителя дошкольного образовательного учреждения соответствует группам по оплате труда 1 и 2 Отнесение к группе по оплате труда руководителей Учреждений осуществляется в зависимости от объемных показателей (приложение № 2).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 2,0.

5.3. Соотношение средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников образовательных учреждений рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.4. Руководителю устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом III и IV настоящего Положения.

5.5. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера по результатам работы, в соответствии с «Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера и премий по итогам работы муниципальных образовательных бюджетных и автономных учреждений» с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы руководителя учреждения. Положение разрабатывается Муниципальным казенным учреждением «Управление образования и молодежной политики», в котором учитываются:

- рост средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения

размера заработной платы в соответствии с решением вышестоящих органов; выполнение учреждением в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;

- выполнение Учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, Амурской области, органа местного самоуправления, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией;
- отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);
- отсутствие в Учреждении задолженности по заработной плате;
- участие в реализации национальных проектов, федеральных программ и др.
- физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);
- создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе учреждения (по результатам мониторинга);
- количество преступлений и административных правонарушений, совершенных воспитанниками Учреждения;

Результаты деятельности учреждения рассматриваются по окончании отчетного периода комиссией Муниципального казенного учреждения «Управление образования и молодежной политики».

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителям осуществляются по итогам работы за квартал, год.

5.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются при наличии финансовых средств.

5.8. Премия руководителю Учреждения за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям исходя из следующих критериев:

- выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;
- проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений органа местного самоуправления;
- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);
- проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа Учреждения.

Премия выплачивается по итогам работы за квартал, и год в абсолютном размере и при наличии финансовых средств, и выплатой в полном объеме условно-постоянной части заработной платы работникам учреждения.

5.11. Решение об установлении руководителю Учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается Муниципальным казенным учреждением «Управление образования и молодежной политики».

IV. Особенности оплаты труда педагогических работников

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения рекомендуемых размеров установленных им окладов (ставок) заработной платы (приложение №1) за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установлено за ставку заработной платы.

6.2. Уровень образования работников при установлении размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено законодательством Российской Федерации).

6.3. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя дефектолога, педагога-психолога.

6.4. Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, размеры окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

6.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» является основанием для установления им размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

6.6. Оклад (должностной оклад) ставка заработной платы педагогическим работникам, устанавливается в соответствии с приложением №1.

В целях стимулирования педагогических работников учреждений к повышению квалификации оклад (должностной оклад) ставка заработной платы педагогическим работникам, устанавливается с учетом надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

- при наличии первой квалификационной категории - 5 - 20 процентов;
 - при наличии высшей квалификационной категории - 10 - 30 процентов.
- Квалификационная категория учитывается при исполнении обязанностей работниками по той должности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Оклад (должностной оклад) ставка заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

При присвоении квалификационной категории в период пребывания педагогического работника в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

VII. Оплата труда работникам общепрофессиональных должностей, и рабочих прочих профессий

7.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на соответствующий финансовый год, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.3. Формирование штатного расписания и установление размеров окладов в Учреждении осуществляется приказом руководителя Учреждения по каждой должности на основании приложения № 1

7.4. Стимулирующие и компенсационные выплаты работникам устанавливаются в положении об оплате труда Учреждения, коллективном договоре, в трудовом договоре, заключаемом с работником.

VIII. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда

8.1. При наличии в Учреждении экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием **3 000 рублей;**
- рождением детей – **3 000 рублей;**
- смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) **5 000 рублей;**

В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

- в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику **5 000 рублей;**

- в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы **3 000 рублей.**

8.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

8.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю Учреждения начальником Управления образования и молодежной политики, на основании письменного заявления руководителя Учреждения,

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя Учреждения, при наличии общей экономии фонда оплаты труда.

8.4. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий до **5 000 рублей**;
- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой до **3 000 рублей**;
- в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации «День учителя» 5 октября; «День воспитателя» — 27 сентября до **2 000 рублей**;
- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) до **3000 рублей**;
- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до **5 000 рублей**.

8.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель Учреждения, а руководителю Учреждения начальник Муниципального казенного учреждения «Управление образования и молодежной политики».

Размер единовременной премии определяется приказом руководителя Учреждения при наличии общей экономии фонда оплаты труда.

8.6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников Муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад №4 «Ладушки»

Наименование должности	Размер должностного оклада рублей
<i>1. Должностные оклады (Оклады) Ставки заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам должностей «Административно-управленческий персонал»</i>	
Руководитель образовательного учреждения дошкольного образовательного учреждения	13 292,00
<i>2. Должностные оклады (Оклады) Ставки заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам должностей «педагогические работники»</i>	
ВОСПИТАТЕЛЬ	
Высшее профессиональное образование:	
-Без квалификационной категории	16 175,00
-1 квалификационная категория	19 410,00
-высшая квалификационная категория	21 027,00
ВОСПИТАТЕЛЬ	
Среднее профессиональное образование:	
-Без квалификационной категории	14 969,00
-1 квалификационная категория	17 960,00
-высшая квалификационная категория	19 457,00
СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ	
высшее профессиональное образование:	
-без квалификационной категории	17 416,00
-1 квалификационная категория	20 898,00
-высшая квалификационная категория	22 641,00

СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ	
среднее профессиональное образование:	
-без квалификационной категории	16 308,00
-1 квалификационная категория	19 570,00
-высшая квалификационная категория	21 200,00
МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ	
Высшее профессиональное образование:	
-Без квалификационной категории	15 012,00
-1 квалификационная категория	18 014,00
-высшая квалификационная категория	19 515,00
МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ	
Среднее профессиональное образование:	
-без квалификационной категории	13 924,00
-1 квалификационная категория	16 708,00
-высшая квалификационная категория	18 101,00
3. Должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей, и рабочих прочих профессий («Учебно-вспомогательный персонал», «Специалисты», «Младший обслуживающий и прочий технический персонал»)	
Заведующий хозяйством	5034,00
Делопроизводитель	4726,00
Повар, кухонный рабочий, подсобный рабочий;	4762,00
Рабочий по стирке белья;	4035,00
Уборщик служебных помещений;	4035,00
Помощник воспитателя;	4762,00

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий; Кастелянша; Грузчик; Кладовщик; Слесарь; Сантехник; Электрик;	4520,00
--	---------

Перечень выплат компенсационного характера

Педагогическим работникам Учреждения установлены следующие виды доплат компенсационного характера:

- доплата за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, ежемесячно:

Перечень выплат компенсационного характера педагогическим работникам

Доплата за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника.

Педагогическим работникам Учреждения установлены следующие виды доплат компенсационного характера:

№	Вид компенсационной доплаты	Сумма (рублей)	Примечание
1	Наполняемость групп, выше 50%	До 3 000	
2	За ведение кружковой деятельности	До 2 000	
3	Заведование групповой комнатой, мини – музеем, кабинетами	До 2 000	
4	Работа с детьми раннего возраста в период адаптации	До 3 000	
5	Руководство МО	До 1 000	

**Размер должностного оклада руководителя ДОО в соответствии с группой по
оплате труда:**

Группа по оплате труда	Должностной оклад (рублей)
I группа (свыше 50 воспитанников)	13 292,00
II группа (от 30 до 50 воспитанников)	12,832,00