

ПРИНЯТО
Управляющим советом
МДОАУ д/с «Сказка»
Протокол от «25» января
2022 г. № 2

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий
МДОАУ д/с Сказка
А.А. Быченко
Приказ от «26» января 2022
№ 15

Рассмотрено на Общем
собрании трудового
коллектива МДОАУ д/с
«Сказка»
Протокол от «25» января
2022 г. № 2



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального
дошкольного образовательного автономного
учреждения детского сада «Сказка» п. Магдагачи

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада «Сказка» п. Магдагачи (далее - Положение), подведомственного муниципальному казенному учреждению «Управление образования администрации Магдагачинского района» (далее МКУ «Управление образования», разработано в целях правового регулирования оплаты труда работников МДОАУ д/с «Сказка» (далее – Учреждение) и усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества воспитательно - образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей. Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации на основании постановления главы Магдагачинского района от 16.11.2021 № 743 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений», «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год» и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников автономного учреждения, занятых в сфере образования, по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением главы Магдагачинского района от 16.11.2021 № 743;

- наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением главы Магдагачинского района от 16.11.2021 № 743;

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

- иные выплаты.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера, систему премирования) устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом систем нормирования труда на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.4. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.5. Органы местного самоуправления и руководитель учреждения при формировании системы оплаты труда педагогических и иных работников учреждения, должны учитывать следующее:

а) не допускать снижения уровня заработной платы работников учреждения, в том числе педагогических работников, достигнутого в 2020 году и определяемого на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики.

б) в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников должно осуществляться на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных в установленном порядке, с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в учреждении так, чтобы на

установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности).

1.6. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективному контракту»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности.

1.8. Заработная плата работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.9. 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 от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.10. При формировании системы оплаты труда руководителю учреждения необходимо соблюдать нормы трудового законодательства с учетом правовых позиций Конституционного суда РФ, выраженных в постановлениях от 07.12.2017г. №38-П, от 28.06.2018г. №26-П, от 11.04.2019г. №17-П, от 16.12.2019г. № 40-П о недопустимости включения в состав МРОТ надбавок, доплат, коэффициентов, а также о гарантии права работника на повышенный размер оплаты труда за выполнение условий, отклоняющихся от нормальных.

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

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

1.13. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.14. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя после согласования с МКУ «Управление образования» и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по учреждению могут вноситься изменения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, договора гражданско-правового характера по внешнему или внутреннему совместительству за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.15. Формирование штатной численности проводится с учетом понятий основного, вспомогательного и административно-управленческого персонала согласно перечню должностей в учреждении (Приложение № 3) и порядка определения примерного перечня должностей административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала в учреждениях образования (Приложение № 4).

1.16. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала работников в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) в учреждении не должна превышать 40 процентов.

1.17. Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждения определяются в пределах средств, предусмотренных законом области об областном бюджете и районным бюджетом на очередной финансовый год.

1.18. В отношении каждого работника уточняются и конкретизируются его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. Квалификационная категория учитывается при работе работников по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

2.3. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах III и IV настоящего положения.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с утвержденным постановлением главы Магдагачинского района от 16.11.2021 № 743 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений», перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

- 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 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 или аттестации рабочих мест по условиям труда в размере 12 % от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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, 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.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

На момент введения новых систем оплаты труда выплата работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

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 - 20 % 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;

- за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться доплаты к окладам, ставкам.

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда в локальном нормативном акте учреждения.

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 (Приложение № 2).

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.

3.5. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях, в соответствии с утвержденным постановлением главы района от 16.11.2021 № 743 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений», перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам могут устанавливаться следующие выплаты:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
 - выплата за качество выполняемых работ;
 - надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

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;

- выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением, 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;

- обеспечение стабильности и повышения качества обучения;

- подготовка призеров конкурсов;

- использование здоровые берегающих технологий;

- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);

- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения;

- высокий уровень исполнительской дисциплины;

- применение в практической работе новых технологий;

- востребованность дополнительных общеразвивающих программ.

4.4. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при:

- соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.5. В целях стимулирования педагогических работников к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию в следующих размерах:

- при наличии первой квалификационной категории – 20 процентов;

- при наличии высшей квалификационной категории - 30. процентов;

(п. 3 Приложения №1 к Положению) размер оклада установлен с учетом надбавок, установленных настоящим пунктом.

Повышение оклада в зависимости от присвоенной квалификационной категории производится на период 5 лет со дня вынесения решения аттестационной комиссии министерства образования и науки Амурской

области на основании приказа руководителя учреждения и применяется при оплате труда за установленную нагрузку при тарификации.

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

В случае отказа педагогического работника от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

При наступлении у работника права на повышение оклада за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.6. Выплаты за стаж работы, выслугу лет педагогическим работникам учреждения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается 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.

4.7. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год. Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в Положении о стимулирующих выплатах работникам Муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада «Сказка» п. Магдагачи. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

4.8. 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 установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.9. 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.

4.10. Размеры надбавок за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) составляют:

- почетные звания «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации» «Ветеран сферы воспитания и образования», иные почетные звания – 30 процентов;

- ведомственные награды – 20 процентов.

4.11. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований 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 учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

4.12. Особенности Критерия выплаты за качество выполняемых работ "Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» устанавливаются в Положении о стимулирующих выплатах работникам Муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада «Сказка» п. Магдагачи.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Заработная плата руководителю учреждения, заместителю руководителя, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

- руководителю учреждения - МКУ «Управление образования»;
- заместителю руководителя учреждения - руководителем учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Федеральным законом от 03.07.2016 г. № 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривается ответственность руководителя за несоблюдение предельного соотношения заработных плат заместителя руководителя и зарплаты работников учреждения. Данное нарушение включено в качестве основания прекращения трудового договора с руководителем учреждения.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения орган местного самоуправления должен исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения, среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, при выполнении руководителем всех показателей эффективности деятельности учреждения и получения премии по итогам работы в максимальном размере.

В отношении учреждения, включенного в перечень, утверждаемый главой муниципального образования Магдагачинского района, предельный уровень соотношения, устанавливаемый в соответствии с настоящим пунктом, может быть увеличен по решению органа местного самоуправления, отраслевого (функционального) отдела органа местного самоуправления в ведении которого находится учреждение, по согласованию с главой муниципального образования Магдагачинского района и Финансовым управлением администрации Магдагачинского района до 6. Указанный перечень подлежит пересмотру не реже одного раза в два года.

Размер оклада заместителя руководителя учреждения устанавливается на 20 процентов ниже оклада руководителя.

5.2. С учетом условий труда заместителю руководителя устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Положения.

Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения ежегодно устанавливаются МКУ «Управление образования» по согласованию с Финансовым управлением администрации Магдагачинского района и главой муниципального образования Магдагачинского района в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера и премирование руководителя учреждения производятся по результатам работы, в соответствии с приказом МКУ «Управление образования» в пределах бюджетного финансирования.

Результаты деятельности учреждения рассматриваются по окончании отчетного периода комиссией МКУ «Управление образования».

5.4. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

5.5. Стимулирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с решениями МКУ «Управление образования», в котором учитываются:

- рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счет средств областного бюджета;
- выполнение учреждением в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;
- выполнение учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, области, министерства образования и науки области, МКУ «Управление образования», 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);
- участие учреждений в районных, областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

5.6. Стимулирование руководителя осуществляется по итогам работы за квартал, год.

5.7. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий руководителю учреждения, подведомственного МКУ «Управление

образования», устанавливается руководителем этого органа по согласованию с главой муниципального образования Магдагачинского района и Финансовым управлением администрации Магдагачинского района при наличии:

письменного поручения главы района, руководителю учреждения о выполнении соответствующего особо важного и сложного задания;

письменного обоснования эффективности достигнутых результатов выполнения особо важного и сложного задания с учетом личного вклада руководителя муниципального учреждения в общие результаты работы.

Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий руководителю учреждения, подведомственного иному органу местного самоуправления, устанавливается в порядке, установленном этим органом.

5.8. Решение об установлении руководителю учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается МКУ «Управление образования».

VI. Особенности оплаты труда педагогических работников учреждения

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 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».

6.2. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема педагогической работы путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем педагогической работы в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

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

7.1. При наличии 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, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). 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;

- в связи с необходимостью длительного лечения и восстановления здоровья (в том числе за пределами района) работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

7.2. 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.

7.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения – МКУ «Управление образования» в ведении которого находится учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи работникам учреждения определяется приказом руководителя учреждения.

7.4. 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:

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

7.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель учреждения, а руководителю учреждения – МКУ «Управление образования».

Размер премии определяется приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

7.6. 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.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального дошкольного
образовательного автономного учреждения
детского сада «Сказка» п. Магдагачи

Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы
работников муниципального дошкольного образовательного автономного
учреждения детского сада «Сказка» п. Магдагачи

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	4674
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
2	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4768

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения общеотраслевых профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Дворник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кухонный рабочий; слесарь - сантехник	3613
2		Машинист по стирке и ремонту белья	3759
3		повар	3865
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
4	1 квалификационный уровень	повар 4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда	4032 4474
5		слесарь-сантехник; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда	4235 4701

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1		Помощник воспитателя;	4674
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
2	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	4968
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников общего образования			
3	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; Музыкальный руководитель;	7825
		I категория	9390
		Высшая категория	10091
4	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования Педагог-организатор	8669
		I категория	9390
		Высшая категория	10091
5	3 квалификационный уровень	Воспитатель; Педагог-психолог	8930
		I категория	10716
		Высшая категория	11610
6	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	9534
		I категория	11441
		Высшая категория	12395

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального дошкольного
образовательного автономного учреждения
детского сада «Сказка» п. Магдагачи

Размер районного коэффициента

	Районный коэффициент
Магдагачинский район	1,4

Размер процентных надбавок за стаж работы в южных районах
Амурской области

	Процентные надбавки
Магдагачинский район	30

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального дошкольного
образовательного автономного учреждения
детского сада «Сказка» п. Магдагачи

Перечень
должностей административно-управленческого, вспомогательного и
основного персонала в Муниципальном дошкольном образовательном
автономном учреждении детском саду «Сказка» п. Магдагачи

Административно-управленческий персонал

1. Заведующий;
2. Заместитель заведующего по ВМР
3. Заместитель заведующего по АХР
4. Заместитель по кадрам

Вспомогательный персонал

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н)	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель
Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих (Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н (в редакции приказа от 11.12.2008 № 718н))	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н (в редакции приказа от 12.08.2008 № 417н))	
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	Дворник; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; повар; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); слесарь (всех наименований); уборщик служебных помещений; электромонтер (всех наименований)

Основной персонал

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 216н)	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; Музыкальный руководитель
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; Педагог-организатор
3 квалификационный уровень	Воспитатель; Педагог-психолог
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; Учитель – логопед (логопед)

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального дошкольного
образовательного автономного учреждения
детского сада «Сказка» п. Магдагачи

Порядок
определения перечня должностей административно-управленческого,
вспомогательного и основного персонала Муниципального
дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада
«Сказка» п. Магдагачи

1. Формирование штатной численности учреждение проводит с учетом понятий основного, вспомогательного и административно-управленческого персонала, с применением системы нормирования труда, в увязке с необходимостью качественного оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

2. Число работников тех или иных должностей определяется с учетом нормативов обслуживания.

3. Формирование учреждением штатной численности целесообразно проводить путем перераспределения функциональных обязанностей, нагрузки на персонал в разрезе отделов, должностей, конкретных работников.

В этих целях необходимо определить оптимальное соотношение численности управленческого и прочего персонала, численности работников подразделений, выполняющих основные и вспомогательные функции, а также соотношение общей численности работников с мощностью и объемами учреждения.

4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

5. Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

6. К вспомогательному персоналу относятся работники, в функции которых входит выполнение работ по техническому обслуживанию и обеспечению деятельности персонала учреждения (выполнение печатных, множительных и архивных работ, доставка документов, обслуживание компьютерной техники, выполнение канцелярских, секретарских и других работ), техническое и хозяйственное обслуживание зданий и территорий (рабочие по обслуживанию, содержанию и текущему ремонту зданий и

сооружений), их охрана, транспортное обслуживание персонала (включая водителей), экспедиторское и инженерно-техническое обслуживание, а также иные работы по обслуживанию персонала учреждения, включая социально-бытовое обслуживание (младший обслуживающий персонал: дворник, уборщик служебных помещений, вахтер и другие).

7. Административно-управленческий персонал учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения, которые включают в себя:

- ведение деловой переписки, протоколов и другой административной документации;

- планирование и организацию проведения заседаний, совещаний, деловых встреч и поездок;

- согласование сроков проведения различных мероприятий, контроль за их соблюдением;

- помощь руководителю и работникам в решении вопросов административно-организационного характера;

- подготовку проектов контрактов, договоров, ведение переговоров, организацию приема посетителей и работников;

- выполнение родственных по содержанию обязанностей;

- руководство другими работниками.

8. К административно-управленческому персоналу относятся: руководитель учреждения, его заместители.

9. Административно-управленческий персонал не относится к основному персоналу учреждения.

10. Перечень должностей основного, административно-управленческого и вспомогательного персонала работников учреждения устанавливается исходя из специфики учреждения коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом рекомендаций администрации муниципального образования Магдагачинского района.

11. Перечни (наименования) рабочих профессий и должностей работников учреждения устанавливаются и изменяются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

12. При принятии локального нормативного акта работодатель учитывает мнение представительного органа работников.

