

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МДОАУ
«Детский сад №1 «Солнышко»
Балыко С.М.
Приказ от 19.04.2018 года № 25

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МДОАУ
«Детский сад №1 «Солнышко»

Принято на общем собрании трудового
коллектива от 18.04.2018 № 2

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МДОАУ «Детский сад №1 «Солнышко», разработано в соответствии с Постановлением главы Архаринского района от 19.02.2018 № 99.

Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов работников МДОАУ «Детский сад №1 «Солнышко» (далее – учреждение);
- наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера;
- наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 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 законом Амурской области на соответствующий год.

1.3. Учреждение обеспечивает равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в целях недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтении, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

1.4. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором 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, утверждаемые в порядке, установленном законодательством РФ).

1.5. 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.

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

Заработная плата работников учреждения максимальными размерами не ограничивается, за исключением заработной платы руководителя Учреждения и

его заместителя, которая устанавливается отделом образования администрации Архаринского района (далее - Отдел образования).

1.7. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. В отношении каждого работника уточняется и конкретизируется его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, устанавливается 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).

1.9. Руководитель Учреждения заключает 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 муниципальных услуг;
- меры социальной поддержки.

1.10. Штатное расписание Учреждения утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с начальником отдела образования администрации Архаринского района и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание Учреждения приказом руководителя могут вноситься изменения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

1.11. Тарификационный список педагогических работников утверждается приказом руководителя учреждения на предстоящий учебный год не позднее 30 августа текущего года.

1.12. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, устанавливается почасовая оплата труда. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению работодателя с работником.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

1.13. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Рекомендуемые размеры должностных окладов работников Учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным категориям и профессиональных групп, приведены в приложении № 1 к постановлению главы района от 19.02.2018 № 99.

Оклады заместителей руководителей рекомендуется устанавливать на 10 - 30 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.1. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников

Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах 3и 4 настоящего положения.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209 и постановлением главы района от 22.04.2015 № 402;

- 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 профессии (должностей), сверхточной 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).

- выплаты руководителям структурных подразделений и специалистам за работу в образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях).

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 в размерах не менее 4 процентов и не более 12% от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным 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 признано безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные и 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 СОУТ, разработке и реализации мероприятий улучшению условий труда на рабочих местах по результатам СОУТ.

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 и (или) объемом 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 ТК РФ;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00.

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;

- доплата за дополнительные трудозатраты, не входящее в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (выполнение функций основного воспитателя, заведование отделениями, кабинетом, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделам, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента, в том числе:

- работа с детьми раннего возраста в период адаптации к условиям Учреждения до 3 000 руб.;

- превышение среднесписочной наполняемости групп до 3 000 руб.;

- за работу с детьми-инвалидами и детьми, имеющими ОВЗ от 500-1000 руб. за каждого воспитанника исходя из сложности диагноза и состояния психического и соматического здоровья;

- интенсивность и напряженность работы, связанная с размещением Учреждения в двух зданиях – до 5000 рублей;

- выполнение особо важных, срочных работ, организация и проведение мероприятий - до 5000 рублей;

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки до 5000 рублей;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ до 5000 рублей;

- за ведение сайта Учреждения до 5000 рублей;

- руководство районным методическим объединением до 1000 рублей.

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;

- за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условия труда, могут устанавливаться доплаты к окладам, ставкам (например, водителям автомобилей за ненормированный рабочий день).

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.

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 в пределах утвержденного ФОТ на соответствующий год.

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.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях, в соответствии с постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 и постановлением главы района от 22.04.2015 № 402 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 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.

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением по согласованию с отделом образования администрации Архаринского района, 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 качество выполняемых 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. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

а) при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;

б) при наличии высшей квалификационной категории – 20 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу) ставке 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.

Применение надбавки при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение надбавки 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 непрерывной работы, выслугу лет педагогическим и руководящим работникам к окладу (должностному окладу), 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.

4.8. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4.9. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, педагогических работников, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

4.10. 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.

4.11. 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.

4.12. Размеры надбавок 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 определяются учреждением самостоятельно.

4.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ежемесячного, приказом учреждения, на основании критериев оценки качества педагогической работы, с учетом мнения представительного органа работников (Комиссии по распределению стимулирующих и компенсационных выплат) и в пределах лимитов бюджетных обязательств 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 учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемых министерством образования и науки области.

4.14. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы конкретного работника не ограничен.

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

4.16. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, установленных на определенный период, оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины с соблюдением норм действующего законодательства Российской Федерации.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

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

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

- руководителю учреждения - отделом образования администрации Архаринского района;

- заместителю руководителя учреждения - руководителем учреждения.

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 муниципального учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой [формы](#) трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

5.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей общеобразовательных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений не превышает коэффициент кратности от 2,3 до 3,3. При осуществлении в двух и более зданиях образовательных услуг дошкольного и (или) общего образования, услуг по присмотру и уходу за детьми дошкольного возраста в кратности от 2,8 до 3,8.

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников 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.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

5.3. С учетом условий труда заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Примерного положения.

Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения ежегодно устанавливаются отделом образования администрации Архаринского района в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.4. Выплаты стимулирующего характера и премирование руководителя учреждения и его заместителей производятся по результатам работы, в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера, премий по итогам работы и материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений и их заместителей, подведомственных отделу образования администрации Архаринского района, и с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

В соответствии с решением административного совета образовательного учреждения заместителям руководителей осуществляющих учебный процесс могут осуществляться выплаты стимулирующего характера за счет стимулирующей части ФОТ педагогических работников, размер выплат определяется приказом руководителя учреждения.

5.5. Стимулирование руководителя учреждения и его заместителей осуществляется в соответствии с решениями отдела образования администрации Архаринского района, 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 нарушений налогового законодательства Российской Федерации;

- отсутствие в учреждении задолженности по заработной плате;

- участие в реализации национальных проектов, федеральных программ и др.

- результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся, в том числе в форме единого государственного экзамена и обязательного государственного экзамена;

- физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

- создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе учреждения (по результатам мониторинга);

- количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися учреждений;

- количество учащихся, отчисленных из учреждений и не продолжающих обучение в других образовательных организациях;

- участие учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

5.6. Стимулирование руководителя и его заместителей осуществляется по итогам работы за квартал, полугодие, год.

Результаты деятельности учреждения рассматриваются по окончании отчетного периода комиссией отдела образования администрации Архаринского района.

5.7. Лишение выплат стимулирующего характера оформляется приказом отдела образования администрации Архаринского района с обязательным указанием причины.

5.8. Единовременная премия руководителю учреждения за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается 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.

5.9. Решение об установлении руководителю учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается отделом образования администрации Архаринского района.

6. 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 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 учителей и других 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 размеров установленных им окладов (ставок) заработной платы 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, установленную за ставку заработной платы.

6.3. Уровень образования работников при установлении размеров окладов (ставок) 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).

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

6.5. 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.

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

6.7. Квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается со дня вынесения аттестационной комиссией министерства образования и науки Амурской области с целью повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности на период 5 лет.

6.8. Оклад педагогическим работником за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с [приложением 1](#) к постановлению главы района от 19.02.2018 № 99.

6.9. Квалификационная категория учитывается при исполнении обязанностей работниками по той должности, по которой им присвоена квалификационная категория.

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

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

6.12. Оплата за индивидуальное обучение производится в пределах утвержденного фонда по учреждению в соответствии с учебным планом.

6.13. Размеры и условия дополнительных выплат за сложность предмета, классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их

трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

6.16. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

7. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ, И РАБОЧИХ ПРОЧИХ ПРОФЕССИЙ

7.1. Заработная плата работников учреждений состоит из оклада, установленного по соответствующей ПКГ, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждений 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 ПКГ (приложение № 1) к настоящему положению.

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

7.5. При формировании перечня выплат стимулирующего характера для работников учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей (критериев) для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

8. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ И ВЫПЛАТЫ ЕДИНОВРЕМЕННЫХ ПРЕМИЙ, НЕ ВХОДЯЩИХ В СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА

8.1. На основании постановления от 19.06.2015 N 840 при наличии в образовательном 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, 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 проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

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

8.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения – начальником отдела образования администрации Архаринского района, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения.

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 5000 рублей;

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

- в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации (День учителя – 5 октября), - до 3000 рублей один раз в год;

- 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 5000 рублей.

8.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель муниципального учреждения, а руководителю учреждения – отделом образования администрации Архаринского района.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений,
подведомственных отделу образования
администрации Архаринского района
утвержденного постановлением главы
района от 19.02.2018 № 102

Рекомендуемые размеры должностных окладов работников муниципальных
образовательных учреждений, подведомственных отделу образования
администрации Архаринского района
на 2018 год

Наименование должности	Размер должностного оклада руб.
1. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей «Административно-управленческий персонал»	
Руководитель образовательного учреждения дошкольного и дополнительного образования	от 8460,00 –до 13520,00 рублей
2. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей «педагогические работники»	
высшее профессиональное образование: Педагог-психолог; Учитель- логопед; среднее профессиональное образование: Педагог-психолог; Учитель- логопед;	10809,00 9103,00
Воспитатель высшее профессиональное образование: -Без квалификационной категории -1 квалификационная категория -высшая квалификационная категория	10060,00 10809,00 11558,00
Воспитатель среднее профессиональное образование: -Без квалификационной	9309,00

категории -1 квалификационная категория	10060,00
-высшая квалификационная категория	10809,00
Старший воспитатель высшее профессиональное образование: -без квалификационной категории	11066,00
-1 квалификационная категория	12072,00
-высшая квалификационная категория	12675,00
Старший воспитатель среднее профессиональное образование: -без квалификационной категории	10360,00
-1 квалификационная категория	11066,00
-высшая квалификационная категория	12072,00
Младший воспитатель	10284,00
Музыкальный руководитель; высшее профессиональное образование: -Без квалификационной категории	9743,00
-1 квалификационная категория	10604,00
-высшая квалификационная категория	11092,00
Музыкальный руководитель; среднее профессиональное образование: -Без квалификационной категории	9037,00
-1 квалификационная категория	9743,00
-высшая квалификационная категория	10604,00

3. Должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей, и рабочих прочих профессий «Учебно-вспомогательный персонал», «Специалисты», «Младший обслуживающий и прочий технический персонал»		
Заместитель руководителя по хозяйственной части	6164,00	
Делопроизводитель	4588,00	
Водитель	4593,00	
Повар, кухонный рабочий, подсобный рабочий;	4623,00	
Рабочий по стирке белья;	3917,00	
Уборщик служебных помещений;	3917,00	
Дворник;	3917,00	
Помощник воспитателя	4623,00	
Сторож	3224,00	
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий;	4388,00	
Кастелянша;		
Грузчик;		
Кладовщик;		
Слесарь;		
Сантехник;		
Электрик;		