

Согласовано
Председатель Совета ДОУ
О.А. Александрова
О.А. Александрова
« *02* » *февраля* 2022 г.

Утверждено
Заведующий
МДОУ детским садом №
С.А. Серёжникова
С.А. Серёжникова



Согласовано
Председатель ПК
Т.С. Горячева
Т.С. Горячева
« *02* » *февраля* 2022 г.

Положение об оплате труда
муниципального дошкольного образовательного автономного
учреждения детского сада № 2 городского округа города Райчихинска

г. Райчихинск

2022 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада № 2 городского округа города Райчихинска (далее МДОАУ детский сад № 2) разработано в соответствии с «Примерным положением об оплате труда работников муниципального бюджетных и автономных образовательных учреждений подведомственных управлению образования городского округа города Райчихинска Амурской области (далее – Примерное положение), разработанного в соответствии с постановлением правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции постановления Правительства Амурской области от 24.04.2015 № 204), Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений подведомственных управлению образования городского округа города Райчихинска Амурской области, утвержденное постановлением главы города Райчихинска от 11.02.2019 № 106 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений подведомственных управлению образования городского округа города Райчихинска Амурской области» (в редакции постановлений главы города Райчихинск от 23.09.2019 № 677, от 05.06.2020 № 329, от 17.09.2020 №555) Постановлением главы города Райчихинска от 04.02.2022 № 52 «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений подведомственных управлению образования городского округа города Райчихинска Амурской области»

Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, 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 города Райчихинска от 04.02.2022 № 52

наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением главы города Райчихинска от 04.02.2022 № 52 условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, 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 федеральным законом.

1.3. 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).

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

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

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в учреждениях устанавливается коллективными договорами, 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 Примерным положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), 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.

1.9. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного и автономного учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий муниципальному бюджетному, автономному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в пределах средств, предусмотренных законом Амурской области об областном бюджете на очередной финансовый год, решением Райчихинского городского Совета народных депутатов о бюджете города на очередной финансовый год.

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с управлением образования города и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих учреждения на начало финансового года.

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

Тарификационный список педагогических работников на предстоящий учебный год утверждается 2 раза в год (на 1 сентября и на 1 января).

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 уровням профессиональных квалификационных групп (далее –ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в приложении № 1 к настоящему положению.

2.2. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10 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.

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

2.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных муниципальных учреждений (не более 40 процентов).

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных образовательных учреждений приведены в приложении № 3 к настоящему Примерному положению.

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 муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города и работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, утвержденного постановлением главы города Райчихинска от 20.11.2014 № 1153, в учреждениях 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 (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 учреждений, 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 размерах не менее 4 процентов 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 2018 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 рабочих мест 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 предоставлявшиеся 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 законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

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 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 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), 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 (классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, кабинетом, филиалами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников

3.4 Компенсационные выплаты административному, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу:

- сторожу за работу в ночное время до 35% от должностного оклада.

- по итогам специальной оценки рабочих мест – до 4% от оклада (повару, кухонному работнику)

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данной местности.

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. 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 Перечнем видов выплат стимулирующего характера в соответствии с

приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города и работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, утвержденного постановлением главы города Райчихинска от 20.11.2014 № 1153, работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; - за педагогический стаж:

- 1 – 5 лет – 900,00
- 5 – 10 лет – 1500,00
- 10 -15 лет – 1800,00
- 15 и более лет – 2000,00

г) премиальные выплаты по итогам работы;

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. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением по согласованию с управлением образования города, 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;

работу в условиях эксперимента;

достижение обучающимися, учащимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;

обеспечение стабильности и повышения качества обучения;

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;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;

положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны получателей муниципальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);

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

отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.5. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год при наличии экономии фонда по оплате труда.

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

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях - учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения. 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.

4.7. 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.

4.8. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по одному из оснований.

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

Почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания – 30 процентов;

«Отличник народного образования» - до 1200 руб.

Звания и нагрудные значки – до 1200 руб.

Почетная грамота Министерства образования РФ – до 1000 руб.

Почетная грамота Министерства образования и науки Амурской области – до 500 руб.

(надбавка за звание и иные награды начисляется по одной наивысшей награде)

Выплаты 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, устанавливаемых управлением образования города (приложение 4).

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города и работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, утвержденного постановлением главы города Райчихинска от 20.11.2014 № 1153.

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

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

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

Руководителю муниципального бюджетного, автономного учреждения - начальником управления образования города Райчихинска по согласованию с заместителем главы города по социальным вопросам;

Заместителю руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения – руководителем муниципального учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей бюджетных и автономных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений в кратности от 1 до 3,5.

п/п	Численность обучающихся	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципальной общеобразовательной организации, финансируемой за счет средств областного и городского бюджета, и среднемесячной заработной платы работников муниципальной общеобразовательной организации	
		При отсутствии интерната	При наличии интерната, либо осуществлении в двух и более зданиях образовательных услуг

			дошкольного и (или) общего образования, услуг по присмотру и уходу за детьми дошкольного возраста
1	До 150	до 2,0	до 2,5
2	151-500	до 2,5	до 3,0
3	Свыше 501	до 3,0	до 3,5

По решению управления образования города предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения в кратности от 1 до 3,5 может быть увеличен в отношении руководителя муниципального автономного учреждения – приказом управления образования города.

Соотношение средней заработной платы руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений и средней заработной платы работников этих 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.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже заработной платы руководителя.

5.2. С учетом условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру 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 управлением образования 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 Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера, премий по итогам работы и материальной помощи руководителям муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования, утвержденным приказом управления образования от 11.01.2011г. № 6, и с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Результаты деятельности учреждения рассматриваются по окончании отчетного периода комиссией управления образования города Райчихинска.

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

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

5.5. Стимулирование руководителей бюджетных и автономных учреждений осуществляется в соответствии с решениями управления образования, в котором учитываются:

рост средней заработной платы работников муниципального бюджетного, автономного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счет средств областного и городского 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, города, управления 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, областных целевых программах и др.

результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся, в том числе в форме единого 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 городских, областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

5.6. Стимулирование руководителей осуществляется по итогам работы за квартал, год в пределах экономии по фонду оплаты труда.

5.7. Единовременная премия руководителям бюджетных и автономных учреждений за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается при наличии средств 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 администрации города Райчихинска, начальника управления образования города;

внедрения 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.

5.8. Решение об установлении руководителю бюджетного и автономного учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается начальником управления образования города, по согласованию с заместителем главы города по социальным вопросам.

VI. Особенности оплаты труда педагогических работников

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительности рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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 ставок заработной платы за календарный месяц за 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. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) установлены:

за 18 часов в неделю:

- учителям 1- 11 классов общеобразовательного учреждения;
- педагогам дополнительного образования.

за 20 часов в неделю

- учителям –дефектологам, учителям- логопедам, логопедам;

за 24 часа в неделю – музыкальным руководителям и концертмейстерам;

за 30 часов в неделю:

- инструкторам по физической культуре;
- воспитателям в группах продленного дня.

за 36 часов в неделю:

- воспитателям в группах дошкольного образования

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы, педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год локальным нормативным актом учреждения.

6.4. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с муниципальным учреждением.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества учащихся и часов по учебным планам и программам.

6.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года (тренировочного периода), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов.

6.6. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 6.4 и 6.5.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, составляет не более 9 часов в неделю и определяется управлением образования администрации города, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем образовательного учреждения.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

6.8. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

6.9. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

6.10. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

6.11. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка, ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была устранена, ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

VI. Фонд оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий образовательного учреждения на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

7.2. Главный распорядитель средств бюджета города Райчихинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных образовательных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

7.2.1. Основной персонал образовательного учреждения - работники муниципального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом образовательного учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

Административно-управленческий персонал образовательного учреждения - работники образовательного учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники образовательного учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности образовательного учреждения.

7.3. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников общеобразовательного учреждения распределяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{п}} + \text{ФОТ}_{\text{ауп}},$$

где

ФОТ_п – фонд оплаты труда педагогических работников;

ФОТ_{ауп} - фонд оплаты труда административно-управленческого персонала и прочего персонала.

7.4. Фонд оплаты труда педагогических работников (ФОТ_п) распределяется следующим образом:

а) 70% - 85% - базовая часть (ФОТ_{бп});

б) 15% -30% - стимулирующая часть (ФОТ_{сп}).

Руководитель общеобразовательного учреждения по согласованию с Управляющим советом общеобразовательного учреждения перераспределяет общий объем средств на оплату труда педагогических работников общеобразовательного учреждения в процентном соотношении между базовой частью (ФОТ_{бп}) фонда оплаты труда и стимулирующей частью (ФОТ_{сп}).

7.5. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала (ФОТ_{бп}) включает в себя: повышающий коэффициент за уровень образования, коэффициент за специфику работы, коэффициент стажа, коэффициент за дополнительную работу, коэффициент за сложность предмета, коэффициент за ученую степень, почетные звания Российской Федерации, награды и знаки отличия в сфере образования и науки и др.

7.6. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по формуле

$$\text{Опп} = (\text{Б}_0 + \text{Б}_0 \times \text{К}_2 + \text{Б}_0 \times \text{К}_3 + \text{Б}_0 \times \text{К}_4 + \text{Б}_0 \times \text{К}_5 + \text{Б}_0 \times \text{К}_6), \text{ где}$$

Б₀ – базовый (должностной) оклад педагога, осуществляющего учебный процесс, который определяется по следующей формуле:

$$\text{Б}_0 = \text{Б} \times \text{К}_1, \text{ где :}$$

Б – размер ставки с учетом квалификационной категории педагогического работника;

К₁ – повышающий коэффициент к ставке за уровень образования;

К₂ – повышающий коэффициент к базовому (должностному) окладу педагогическим работникам за специфику работы;

К₃ – повышающий коэффициент за стаж педагогической работы;

К₄ – повышающий коэффициент к базовому (должностному) окладу за сложность предмета;

К₅ – коэффициент за дополнительную работу (доплаты за проверку тетрадей, заведование кабинетом, выполнение обязанностей классного руководителя и др.);

К₆ – повышающий коэффициент к базовому (должностному) окладу за ученую степень, почетные звания Российской Федерации, награды и знаки отличия в сфере образования и науки.

7.7. Фонд оплаты труда административно-управленческого и прочего персонала общеобразовательного учреждения распределяется следующим образом:

а) 87% – базовая часть (ФОТ_{бауп});

б) 13% – стимулирующая часть (ФОТ_{сауп}).

Процент, составляющий соотношение базовой и стимулирующей части ФОТ_{ауп} устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТбауп) обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого и прочего персонала общеобразовательного учреждения.

7.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда делиться:

$ФОТст = ФОТст.пост + ФОТст.раз.$

где

ФОТ ст. – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

ФОТ ст.пост. – стимулирующие выплаты постоянного характера;

ФОТ ст. раз. – стимулирующие выплаты разового характера.

VIII. Заключительные положения

8.1. Руководители образовательных учреждений:

проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности);

ежегодно по состоянию на 1 сентября составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений.

8.2. Уровень образования педагогических работников 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).

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

8.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательного учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

IX Порядок определения стажа работы

9.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за

период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

9.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в следующем порядке:

1) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в абзаце втором подпункта 1 настоящего пункта.

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3) в стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных подпунктами 1 и 2 настоящего пункта, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам; инструкторам-методистам, включая старших (кроме методистов и старших методистов учебно-методических кабинетов, центров, образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов);

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4) воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5) право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) представляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6) время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7) стаж работы в определенных должностях и учреждениях исчисляется методистам учебно-методических, методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), учителям-логопедам, учителям-дефектологам психолого-медико-педагогических консультаций (комиссий).

В стаж работы в должности методистов (старших методистов) методических, учебно-методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов при установлении оплаты труда включается время работы в указанных должностях, а также в должностях руководителей методических учреждений, учреждений повышения квалификации и их структурных подразделений. Кроме того, при переводе в указанные учреждения на должности методистов учителей, воспитателей и других работников образовательных учреждений, имеющих 1 или высшую квалификационную категорию, в их стаж включается время работы в должностях, соответствующих профилю работы методиста.

8) работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

9) в случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по

каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

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

10.1. 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 – до 6000,00руб

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 – до 6000,00руб

в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы – до 6000,00руб

10.2. 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.

10.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель муниципального образовательного учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения – управление образования города Райчихинска, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя в соответствии с размерами определенных в локальном нормативном акте учреждения.

10.4. 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 6000 рублей;

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 4000 рублей;

в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации: Дня защитника отечества, Международного женского дня, День учителя, День дошкольного работника - до 6000 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 6000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 6000 рублей.

10.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель муниципального бюджетного, автономного учреждения, а руководителю муниципального бюджетного, автономного учреждения – управление образования города Райчихинска.

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

10.6. 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
№ 2 городского округа города
Райчихинска

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования городского округа города Райчихинска Амурской области

Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностно)
-------------------------	------------------------	--

1	2	3
Общепрофессиональные профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н, в ред. от 12.08.2008 № 417н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в том числе: гардеробщик; буфетчик; грузчик; дворник; дезинфектор; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; курьер; няня; сторож (вахтер); уборщик территории; подсобный рабочий; уборщик производственных и служебных помещений; слесарь (всех наименований); электромонтер (всех наименований); электромеханик (всех наименований); плотник; повар; столяр; оператор копировальных и множительных машин:	
	1-го квалификационного разряда	7 018
	2-го квалификационного разряда	7 315
	3-го квалификационного разряда	7 659

1	2	3
2 квалификац ионный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	8 001
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификац ионный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в том числе: водитель автомобиля; буфетчик; плотник; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; столяр; машинист (кочегар) котельной; слесарь аварийно-восстановительных работ; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; электромонтер (всех наименований); 4 -го квалификационного разряд 5-го квалификационного разряд	8 344 8 688
2 квалификац ионный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в том числе: повар; плотник; машинист (кочегар) котельной; слесарь (всех наименований); слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; электромонтер (всех наименований); электромеханик (всех наименований) 6 квалификационного разряд 7 квалификационного разряд	9 487 10 288
4 квалификац ионный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы), в том числе водители автобусов имеющие 1 класс и занятые перевозкой детей	11 887
Общепромышленные должности служащих (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н, в ред. от 11.12.2008 № 718н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификац ионный уровень	делопроизводитель; дежурный бюро пропусков; дежурный (по выдаче справок, общежитию и др.); паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; кассир;	7 545
	комендант; машинистка; архивариус; экспедитор, архивариус, агент по закупкам	7 545

1	2	3
2 квалификаци онный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	7 659
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификаци онный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя, администратор; техник; специалист по работе с молодежью;	8 344
2 квалификаци онный уровень	Заведующий архивом; заведующий хозяйством; заведующий складом заведующий канцелярией; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»* Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория: техник II категории**	8 515
3 квалификаци онный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория:**	8 688
4 квалификац ионный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»:**	9 488
5 квалификац ионный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	10 288
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификац ионный уровень	Документовед; бухгалтер; инженер; инженер по защите информации; психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); бухгалтер-ревизор;	11 088

1	2	3
2 квалификац ионный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри-должностная категория	11 887
3 квалификац ионный	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория Специалисты I категории: документовед; бухгалтер; инженер; инженер по организации и нормированию труда; психолог; социолог; специалист по защите информации; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по труду; экономист по финансовой работе; инженер-программист (программист); бухгалтер-ревизор	12 687
4 квалификац ионный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»**	13 487
5 квалификац ионный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, заместитель главного бухгалтера	14 516
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификац ионный уровень	Начальник отдела (кадров, планово-экономического, финансового, юридического, технического):	15 660
<p>*Применение должностного наименования «старший» возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.</p> <p>**Применение должностного наименования «ведущий» возможно при условии, если специалист наряду с выполнением обязанностей, присущей данной должности, осуществляет функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности учреждения или его структурного подразделения либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях.</p>		
Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального) (приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н)		

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Вожатый Помощник воспитателя; секретарь учебной части	7 545
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель; дежурный по режиму;	8 344
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	8 574
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый: без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	11 583 13 448 16 277
	музыкальный руководитель; без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	11 583 13 448 16 277
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; тренер-преподаватель; без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	11 583 13 448 16 277
	концертмейстер; социальный педагог; педагог-организатор: без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	11 583 13 448 16 277
	инструктор-методист без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории.	17 055 19 601 23 312
3 квалификационный уровень	Старший тренер-преподаватель; без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	12 195 13 982 16 625

1	2	3
	воспитатель; педагог-психолог: без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	14 427 16 856 18 104
	методист: без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	11 927 13 707 16 302
	старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории.	12 195 13 982 16 625
4 квалификац ионный уровень	Преподаватель; учитель, педагог-библиотекарь: без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	14 427 16 856 18 104
	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед): без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	14 427 16 856 18 104
	старший воспитатель: без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	14 427 16 856 18 104
	старший методист, тьютор без квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории.	12 195 13 982 16 625
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификац ионный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей *	22 077
2 квалификац ионный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования **	22 400

1	2	3
<p>* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню ** Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню</p>		
<p>Должности работников культуры, искусства и кинематографии (приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570)</p>		
<p>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</p>		
	Библиотекарь	12 570
	Главный библиотекарь	15 501
<p>Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»</p>		
1 квалификац ион-ный уровень	Настройщик пианино и роялей 4 – 8 разрядов ЕТКС	8 344
<p>Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов, служащих не вошедших в профессионально-квалификационные группы</p>		
1.	Специалист по охране труда	8 344
	ведущий специалист по охране труда	9 488
2.	Системный администратор	8 344
	Специалист гражданской обороны	8 344

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
дошкольного образовательного
автономного учреждения детского сада
№ 2 городского округа города
Райчихинска

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ К ГРУППЕ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1.К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2.Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучавшихся (воспитанников в образовательных учрежден;:	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0, 3
2. Количество детей, обучающихся в учреждениях дополнительного образования:		
- в многопрофильных	за каждого обучающегося	0, 3
- однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных туристов, техников, натуралистов и др.	за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0, 5

учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов		
3. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам)) или по количеству обучающихся в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования	за каждые 50 чел. или каждые 2 класса (группы)	15
4. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего:	1
	-первую квалификационную категорию -высшую квалификационную категорию	0,5 1
5. Наличие групп продленного дня		до 20
6. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников за 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	до 10 до 30
7. Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДЮСШ, ДЮКФП и др.): • спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки • учебно-тренировочных групп • групп спортивного совершенствования • групп высшего спортивного мастерства	-за каждую группу дополнительно - за каждого обучающегося дополнительно - за каждого обучающегося дополнительно - за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5 2,5 4,5
8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
10. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
11. Наличие: - автотранспортных средств, и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
- другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
12. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50

13. Наличие собственных: котельной, Очистных и сооружений и жилых домов	за каждый вид	до 20
14. Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями: или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп))	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

3. Образовательные учреждения относятся к I-й, II-й, III-й или IV-й группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии с данной таблицей:

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1.	Учреждения начального и среднего профессионального образования	Свыше 400	До 400	До 300	—
2.	Учреждения начального и среднего профессионального образования: профессиональные лицеи, колледжи	Свыше 350	До 350		
3.	юношеские спортивные школы олимпийского резерва (СДЮШОР)	Свыше 350	До 350	До 250	—
4.	Школы и другие общеобразовательные учреждения, учреждения дополнительного образования детей, межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные учреждения	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

4. Порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководящих работников.

4.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год управлением образования в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

4.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем приложении, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

4.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается управлением образования.

4.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;
- по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;
- по учреждениям дополнительного образования детей, в т.ч. спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 однодневных по 800 чел., 3 однодневных по 200 чел., 10 двухдневных по 50 чел., 3 однодневных по 200 чел., 2 четырехдневных по 400 чел. Среднегодовое количество участников составит:

$$((800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4)) / 365 = 25,7$$

4.5. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

4.6. Управление образования может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

Руководителям образовательных учреждений, имеющих высшую квалификационную категорию, за особые заслуги в области образования, может быть установлен (без изменения учреждению группы по оплате труда), в порядке исключения, коэффициент кратности к заработной плате работников основного персонала, предусмотренный пунктом 3.1 настоящего Положения, в следующей группе по оплате труда.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
дошкольного образовательного
автономного учреждения детского сада
№ 2 городского округа города
Райчихинска

**Перечень должностей,
отнесенных к категории административно-управленческого и
вспомогательного персонала муниципальных бюджетных и
автономных учреждений, подведомственных управлению образования
городского округа города Райчихинска Амурской области**

Административно-управленческий персонал

Начальник (заведующий, директор).
Заместитель начальника (заведующего, директора).
Главный бухгалтер.

Вспомогательный персонал

Помощник воспитателя.
Младший воспитатель.
Заведующий хозяйством.
Делопроизводитель.
Секретарь-машинистка.
Лаборант.
Инженер-программист.
Заведующий складом.
Старший инспектор по кадрам.
Техник по ремонту.
Бухгалтер (все категории).
Экономист (все категории).
Руководитель филиала.
Заведующий библиотекой.
Заведующий методическим кабинетом.
Заместитель главного бухгалтера.
Руководитель группы.
Начальник хозяйственной группы.
Библиотекарь.
Специалисты (все категории).
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
Водитель автомобиля.
Машинист по стирке.
Гардеробщик.

Дворник.
Сторож.
Кочегар.
Кухонный рабочий.
Уборщик служебных помещений.
Повар.
Кладовщик.
Кастелянша.
Дезинфектор.
Уборщик бассейна.
Механик.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
муниципального дошкольного
образовательного автономного
учреждения детского сада № 2
городского округа города
Райчихинска

Оценочный лист эффективности деятельности работников
МДОАУ детского сада № 2

Ф.И.О. педагога:		месяц: 2022 г.		
критерии		баллы		
		Само-анализ	Экспертная оценка	Примечание
Выполнение д/дней	1. Выполнение плана детодней всем детским садом по плану муниципального задания (за предыдущий месяц):	5		
	2. Участие в работе творческих групп.	1-20 б (зависит от вклада педагога)		
Работа в инновационном режиме	2.1 Руководители ГМО	1		
	2.2.Профессиональный конкурс «Воспитатель года» Первое призовое место Второе призовое место Третье призовое место Участник	город	Обл.	Россия
		1м-10 2м-8 3м-6 Уч-3 Ежемесячно-3	1м-15 2м-12 3м-9 Уч-7 Ежемесячно-5	1м-20 2м-18 3м-15 Уч-10 Ежемесячно-8
	2.3 Обобщение опыта через публикации в СМИ - Наличие публикаций за отчетный период на сайте детского сада: - Возложение обязанностей (администратор страницы инстаграм) - публикации педагогов в инстаграм	0,5 5 0,5		
	2.4.Эффективность предметно-развивающей среды - развив.среда территории с участием родителей - развивающая среда группы: мебель, игр.база:	1-5 (от объема выпол. работ)		
	2.5.-Отсутствие задолженности по родительской плате общеразвивающие гр. Спец. гр Наличие задолженности на протяжении 3-х месяцев	5 2,5 - 5б.		
	2,6 Качество подготовки, праздников и развлечений	2		
3. Педагогический ценз	<ul style="list-style-type: none"> • Обучение в пед-ом институте • Молодой специалист (ежемесячно в течение 3-х лет) • Выслуга лет 1-5лет 5-10 лет 10-15 лет 15 и более лет	1 1 2,5 4 5 6		
5. Работа педагога без больничного листа.		1		
7. Общественная активность: - выполнение особо важных и срочных работ, мероприятий		1-5 б.		
Лишение баллов		до 100%		
ИТОГО:				

« ____ » _____ 2022г. _____
(подпись)