

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Ларина

Т.В. Ларина



Утверждено:

Приказ МБДОУ «Детский сад
«Солнышко»
от 19.12.2019

г. № 105/2

Заведующий

Лыгина

Е.В. Лыгина

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад
«Солнышко»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Примерное положение (далее – Примерное положение) об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Солнышко» (далее - учреждения), разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации,
решением Мучкапского районного Совета народных депутатов от 13.10.2016 №286 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мучкапского района Тамбовской области»,

постановлением администрации района от 25.05.2019 № 205 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мучкапского района» (с изменениями и дополнениями),

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 года.

1.3. Настоящее Примерное положение определяет порядок оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений района.

1.4. Примерное положение включает в себя:

рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее - ПКГ) профессиональных квалификационных групп;

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления и выплаты;

выплаты компенсационного характера, основы их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, основы их установления и выплаты;

выплаты социального характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.5. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением с учетом:

-мнения представительного органа работников;

-Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий

рабочих;

-Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Заработная плата работников муниципального учреждения устанавливается трудовым договором.

1.5. Ежемесячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Примерного положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждений производится за счет средств федерального бюджета, бюджета Тамбовской области, бюджета района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должны осуществляться в пределах бюджетных ассигнований, выделенных учреждению на формирование фонда оплаты труда.

2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05 мая 2008 г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных

групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2008 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации района от 24.05.2019 №205 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мучкапского района» (с изменениями и дополнениями).

2.2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены в соответствии с постановлением администрации района от 24.05.2019 №205 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мучкапского района» (с изменениями и дополнениями):

- по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 5582 рублей.

- по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 6380 рублей.

- по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 8000 рублей.

В минимальный оклад ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 г.

- по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 9250 рублей.

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в приложении к настоящему Примерному положению.

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждениях, применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 23.07.2010 № 541н;

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) – приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н;

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – общеотраслевые квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37;

по общеотраслевым профессиям рабочих – тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31.

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

3. Рекомендуемые размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональным повышающих коэффициентов

3.1. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

2 квалификационный уровень - до 0,10;

3 квалификационный уровень –до 0,15;

4 квалификационный уровень –до 0,25;

5 квалификационный уровень –до 0,40;

- по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,20;

2 квалификационный уровень –до 0,30;

3 квалификационный уровень –до 0,40;

4 квалификационный уровень –до 0,50;

5 квалификационный уровень –до 0,60;

- по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

- 1 квалификационный уровень – до 0,30;
- 2 квалификационный уровень –до 0,45;
- 3 квалификационный уровень –до 0,50;

Учреждения, в пределах средств на оплату труда, могут самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению администрации района от 25.05.2019 №205 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мучкапского района» (с изменениями и дополнениями).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

- от 0,20 до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;
- от 0,15 до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;
- до 0,15 – при наличии второй квалифицированной категории.

3.3. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,20.

При наличии у работника двух почетных званий «народный», «заслуженный», «отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с

целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

от 0,09 до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

от 0,13 до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

начальник (руководитель) бригады (группы) – до 0,14;

заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение – от 0,14 до 0,16;

заведующий (начальник) структурного подразделения – от 0,16 до 0,20.

3.6. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.7. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.8. Для работников учреждений устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения, условия труда в котором отличаются от нормальных, от расположенности учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент 0,25.

3.9. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя муниципального учреждения района, руководителя муниципального учреждения района. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.10. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам

(должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

Для работников муниципальных образовательных учреждений района устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №426 «О специальной оценке условий труда».

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда;

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего норму, определенную 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»;

- за выполнение функций классного руководителя, проведение работы по профилактике асоциального (в том числе суицидального) поведения среди обучающихся, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, учебными мастерскими и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом, и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда.

4.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал (год).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.4. Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

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

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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

4.5. Выплаты работникам за работу в ночное время в размере от 20% до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется в соответствии с Правилами выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан,

допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, учрежденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573.

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовом договоре.

5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников муниципальных образовательных учреждений района может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы – до 200%;
- выплата за качество выполняемых работ – до 200 %;
- выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет – до 30%;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ – до 45%.

5.2. Порядок, условия и периодичность выплат стимулирующего характера определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения.

Размеры выплат устанавливаются ежегодно.

5.3. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за обеспечение:

- доступности качественного образования и воспитания;
- методической и инновационной деятельности;
- эффективной организации работы;

- выполнения сложных и срочных работ;
- досрочного выполнения работ;
- иных направлений в работе, определенных положением об оплате труда организации.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ определяются учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р, в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- за сохранение контингента обучающихся;
- за специфику образовательных программ;
- за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
- за информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- за досрочное выполнение работ;
- за выполнение сложных и срочных работ.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждениями самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р, в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;
- за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;
- за создание социально-психологического климата в классе (группе),

коллективе;

- за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;

- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

Размеры выплат устанавливаются ежегодно.

Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты, (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	до 20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	до 10

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы может предоставляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

- время фактической непрерывной работы в данном учреждении;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Основным документом, подтверждающим общий стаж работы для установления надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца.

5.6. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Надбавка за стаж непрерывной работы производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5.7. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё

и производится перерасчет среднего заработка.

5.8. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- подготовки объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовки и проведения смотров, конкурсов, фестивалей;
- другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются положением об оплате труда учреждения либо иным локальным нормативным актом работодателя и закрепляются в трудовых договорах.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

6. Выплаты социального характера

Выплаты социального характера, осуществляемые при наличии средств фонда оплаты труда (материальная помощь, выплаты, связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами и др.), направлены на социальную поддержку работников, не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

7.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя устанавливается в размере 12400 рублей.

7.3. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом персональных коэффициентов определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

7.4. Руководителям учреждений устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за наличие:

- ученой степени (кандидата, доктора наук) 0,20;
- почетного звания: «заслуженный» 0,20; «отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения, награжденным государственными орденами и медалями 0,15.

В случае если у руководителя присутствует несколько оснований для установления персонального коэффициента за наличие почетного звания (государственные награды), размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель.

- тип организации (условия труда, которые отличаются от нормальных, расположенность организации в сельской местности, рабочих поселках) в соответствии с п. 3.9. настоящего Положения;

- масштабность управления:
 - за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0005;
 - за каждого работника списочного состава 0,0003;
 - за разнотипность организации и вариативность образовательных программ до 2,0.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.5. Руководителям устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
 - за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.
- Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется локальным актом работодателя в соответствии с подпунктом 4.6. раздела 4. «Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты».

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено

федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада с учётом персонального повышающего коэффициента.

7.6. Руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы –до 200%;

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливается работодателем на основании оценки эффективности их деятельности с учетом показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений района, утвержденных постановлениями администрации района, за прошедший учебный год, по балльной системе.

Стоимость одного балла определяется локальным нормативным актом работодателя.

Размеры выплат устанавливаются ежегодно.

- выплата за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю;

Размер выплат за стаж непрерывной работы устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с пунктами 5.5.-5.7. настоящего Примерного положения.

- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ;

Руководителям устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за период;

- выполнение особо важных и ответственных работ. Размер премии устанавливается до 45%.

Порядок, условия начисления и размеры премии, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу, определенному с учетом персонального повышающего коэффициента.

7.7. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются самостоятельно на 10-20% ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей, но не ниже установленных постановлением администрации района от 24.05.2019 №205 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мучкапского района».

7.8. Заместителям руководителя учреждения могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Общий размер персональных повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

7.9. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.11. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя и главного бухгалтера организации:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за стаж непрерывной работы в организации;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ.

7.12. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается в части касающейся следующее:

- положительная динамика качества знаний обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе ЕГЭ);
- динамика развития материального обеспечения организации;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие организации в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в учреждении.

Размеры выплат устанавливаются ежегодно.

7.13. Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя.

7.14. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

7.15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя конкретного муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 4-кратного размера.

7.13. Соотношение средней заработной платы руководителя муниципального учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Приложение

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений района

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ (МИНИМАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)
	2	3	4
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня			
1.1. Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1		Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, швея, повар, кухонный рабочий, гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, истопник, машинист (кочегар) котельной, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор стиральных машин	5 582
1.2. Профессионально-квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»			

	1	Помощник воспитателя, секретарь учебной части	5 582
	1.3. Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
	1	Делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор по перевозке грузов, дежурный (по залу, общежитию и др.)	5 582
	1.4. Профессионально-квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
	1	Санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными	5 582
	2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
	2.1. Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, контролер технического состояния автотранспортных средств, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор котельной, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь по ремонту автомобилей	6 380
	2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 648
	3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 890
	4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7 146
	2.2 Профессионально-квалификационная группа «Учебно-вспомогательного персонала второго уровня»		
	1	Дежурный по режиму, младший воспитатель	6 380
	2	Диспетчер образовательного учреждения, старший	6 648

		дежурный по режиму	
2.3. Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1		Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, художник, техник	6 380
2		Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий баней, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», старший кассир	6 648
3		Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	6 890
4		Механик, аккомпаниатор, библиотекарь	7 146
5		Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник цеха (участка)	7 400
2.4. Профессионально-квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
1		Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре	6 890
2		Зубной врач	7 146
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня			
3.1. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников			
1		Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	8 100
2		Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	8 100
3		Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	8 100
4		Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	8 100
0	3.2. Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1		Бухгалтер, документовед, инженер, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по охране труда, психолог, социолог, специалист по кадрам, экономист, специалист по	8 000

		маркетингу, эксперт, юрисконсульт, режиссер, библиотекарь, аналитик, менеджер, контрактный управляющий	
	2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутри должностная категория	8 096
	3	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутри должностная категория	8 360
	4	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 520
	5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника (заведующего) отдела	8 800
1	3.3. Профессионально-квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
	1	Врачи-специалисты	8 096
3. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня			
2	4.1. Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
	1	Начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник юридического отдела, заведующий библиотекой	9 250
	2	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	10 540
3	4.2. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
	1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей и дополнительного профессионального образования	9 250
	2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории,	9 250

	отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного организации (подразделения) начального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	
3	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального образования и дополнительного профессионального образования	9 250