

СОГЛАСОВАНО
Начальник Управления образования
В.В.Булыгин
« 13 » августа 2020г.



РАССМОТРЕНО
на общем собрании
трудового коллектива
« 09 » сентября 2020г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МДОАУ д/с № 10 г. Свободного
М.В.Плаксина
« 16 » сентября 2020г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА № 10 ГОРОДА СВОБОДНОГО**

Город Свободный Амурской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных образовательных автономных учреждений дошкольного и дополнительного образования, подведомственных Управлению образования администрации города Свободного (далее – Положение), разработано 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), приказом Министерства образования и науки Амурской области от 19.06.2015 № 840, постановлением администрации города Свободного от 04.06.2015 № 1105 «О введении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных 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 Правительства области от 28.04.2010 № 209;
- наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя 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. Если начисленная заработная плата за месяц окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Доплата работнику рассчитывается как разница между фактически начисленной заработной платой за истекший месяц и минимальным размером оплаты труда, приведенной к сопоставимому виду с учетом времени, фактически отработанного работником в истекшем месяце. Доплата работникам до минимального размера оплаты труда производится на основании приказа руководителя учреждения.

Средства для установления доплаты до минимального размера оплаты труда предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

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 раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в учреждениях устанавливаются 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 образовательного автономного учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий муниципальному 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 в бюджете города Свободный на очередной финансовый год.

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя по согласованию с Управлением образования администрации города Свободного 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.

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

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, установленные на основе отнесения к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в приложениях № 1; 2 к настоящему Примерному положению.

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 доплат, надбавок, премий и иных выплат.

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

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Перечнем видов выплат компенсационного характера согласно приложению № 1 постановлений Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных автономных учреждениях, подведомственных Управлению образования администрации города Свободного, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

➤ выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

➤ выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

➤ выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

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

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

Повышение оплаты труда работников 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 условий труда.

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

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

Рекомендуемые размеры доплат работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12 процентов оклада (должностного оклада) ставки.

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

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в

соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

➤ размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

➤ повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

➤ доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

➤ Минимальный размер доплаты - 35 процентов оклада (ставки) 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) 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) сверх оклада (должностного оклада) 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) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

➤ доплата за дополнительные трудовые затраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, кабинетом, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников).

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

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

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

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

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

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (ставке) 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, утвержденного постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 в муниципальных образовательных автономных учреждениях, подведомственных Управлению образования администрации города Свободного, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

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

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- выполнение особо важных и срочных работ, мероприятий;
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

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

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением по согласованию с Управлением образования администрации города Свободного, 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;
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
- использование здоровьесберегающих технологий;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;
- высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;
- применение в практической работе новых технологий.

4.4. Стимулирующая надбавка за высокое качество 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 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. В целях стимулирования за общие результаты работы, работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемых Управлением образования администрации города Свободного.

Распределение фонда стимулирования педагогическим работникам дошкольных образовательных автономных учреждений производится на основании постановления администрации города Свободного от 12.02.2013 № 194 (с изм. от 04.04.2013 № 602) «Об утверждении Положения о распределении фонда стимулирования педагогов дошкольных образовательных учреждений города Свободного».

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

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. В целях стимулирования водителей автомобилей к качественному результату путем повышения профессиональной квалификации может устанавливаться ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей (первый класс – 25 процентов, второй класс – 10 процентов).

4.8. При премировании учитывается:

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

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке работника, так и в абсолютном размере.

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

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

4.10. 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;
ведомственные награды – 20 процентов;
кандидат наук – 30 процентов;
доктор наук – 50 процентов.

4.11. 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 эффективности работы учреждения, устанавливаемых Управлением образования администрации города Свободного.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

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

Размер должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения) и устанавливается в соответствии с настоящим примерным Положением об установлении оплаты труда работников муниципальных автономных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Свободного. Оклад может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

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

Главный распорядитель бюджетных средств, в ведении которого находятся муниципальные бюджетные, автономные и казенные учреждения, устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей соответствующих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 3.

При установлении условий оплаты труда руководителю муниципального учреждения глава муниципального образования и (или) главный распорядитель

бюджетных средств должен исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с настоящим пунктом, при выполнении руководителем всех показателей эффективности деятельности муниципального бюджетного, автономного и (или) казенного учреждения и получения премии по итогам работы в максимальном размере.

По решению Управления образования администрации города Свободного предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения в кратности от 1 до 3 может быть увеличен:

- в отношении руководителя муниципального образовательного автономного учреждения, которое включено в соответствующий перечень, утверждаемый Правительством области;

- в отношении руководителя муниципального образовательного автономного учреждения приказом Управления образования администрации города Свободного.

Соотношение средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений рассчитывается за календарный год 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.

Предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда не более 40 процентов.

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

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

Административно - управленческий персонал муниципального учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности данного учреждения (приложение № 3 к Примерному положению).

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

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

Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения ежегодно устанавливаются Управлением образования администрации города Свободного 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 Показателями эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений, утвержденным постановлением администрации города Свободного от 21.10.2014 № 1825, 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 администрации города Свободного.

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

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

5.5. Распределение фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется в соответствии с решениями Управления образования, в котором учитываются:

- рост средней заработной платы работников муниципальных автономных образовательных учреждений в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счет средств областного бюджета;
- выполнение учреждением в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;
- выполнение учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, области, 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 (воспитанниками) учреждений;
- количество учащихся (воспитанников), отчисленных из учреждений и не продолжающих обучение в других образовательных организациях;
- участие учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.
- увеличение количества воспитанников и сотрудников МДОАУ, изменение нагрузки в связи с оптимизацией и реорганизацией путем присоединения.

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

5.7. Единовременная премия руководителям бюджетных и автономных учреждений за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям исходя из следующих критериев:

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

5.8. Решение об установлении руководителю автономного учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается начальником Управления образования администрации города Свободного.

VI. Особенности оплаты труда педагогических работников

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Тарификационный список учителей, воспитателей и других педагогических 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 (приложение № 5).

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 на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

6.3. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам (кружковая работа) и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

6.4. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю муниципального образовательного автономного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, составляет не более 12 часов в неделю и определяется Управлением образования, а других работников,

ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем образовательного учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения Управления образования администрации города Свободного.

Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

6.5. Учебная нагрузка педагогическим работникам, 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 педагогическим работникам на период нахождения в этом отпуске.

6.6. Педагогическим работникам, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

6.7. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

6.8. Месячная заработная плата педагогов, воспитателей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

6.9. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.10. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то производится отдельно по полугодиям.

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

Повышение оклада в зависимости от присвоенной квалификационной категории производится в течение 5 лет со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории.

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.11. Работникам учреждения к окладу (должностному окладу), ставке может устанавливаться повышающий коэффициент, который связан со спецификой деятельности отдельных учреждений:

➤ образовательные учреждения, имеющие специальные (коррекционные) отделения, классы (группы) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении – педагогическим работникам, работающим в указанных отделениях, классах группах, – 0,2;

➤ за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья – педагогическим работникам – 0,2;

➤ за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых – педагогическим работникам – 0,2;

➤ за работу в группах из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в учреждениях образования – 0,2.

В случаях, когда работникам предусмотрен повышающий коэффициент к окладу (ставке) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого коэффициента, исчисляется из ставки (оклада) без учета коэффициента по другим основаниям.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (ставке) по учреждению (структурному подразделению учреждения) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке по учреждению (структурному подразделению учреждения) педагогическим

работникам учреждений устанавливается с учетом его фактической педагогической нагрузки.

6.12. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей детских спортивных школ приведены в приложении № 6 к настоящему Положению.

6.13. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

➤ за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другими причинами педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

➤ при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.14. Руководители муниципальных образовательных автономных учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, кружковой работы, курсов, лекций и т. д.).

VII. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда работникам муниципальных образовательных автономных учреждений.

7.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

➤ в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

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

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

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

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

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения.

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

➤ в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

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

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

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;
- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

7.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель муниципального образовательного автономного учреждения, а руководителю муниципального образовательного автономного учреждения – Управление образования администрации города Свободного.

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

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

VIII. Заключительные положения

8.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем по согласованию с Управлением образования администрации города Свободного.

8.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Наименования указанных должностей должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

8.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных министерством образования и науки области.

8.4. В штатных расписаниях дошкольных образовательных учреждений, учреждениях дополнительного образования детей предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем структурным подразделениям учреждения (филиал, лаборатория, отдел, отделение, и т. п.) в соответствии с уставом учреждения.

8.5. Руководители образовательных учреждений:

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

8.6. 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).

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

8.8. 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.

8.9. 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:

а) 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 фильмотеккой и методиста фильмотеки.

б) 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.

в) 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.

г) 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.

д) 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.

е) 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.

ж) 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.

з) 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.

и) 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.

IX. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

9.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных автономных учреждений дошкольного и дополнительного образования, подведомственных Управлению образования администрации города Свободного состоит из окладов, компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера и включает в себя:

- 1) Должностные оклады (ставки);
- 2) Выплаты компенсационного характера:
 - а) доплаты за вредность;
 - б) доплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие дни, праздничные дни;
 - в) выплату районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, или в южных районах Дальнего Востока;
 - г) замену отпуска в дошкольных учреждениях - руководителю, воспитателям, техническому персоналу (младшим воспитателям, машинистам по стирке и ремонту спецодежды, кухонным рабочим, поварам, сторожам, уборщикам производственных и служебных помещений);
 - д) доплаты молодым специалистам за первые три года педагогической деятельности в размере 70% от оклада. Под молодым специалистом понимается гражданин (независимо от возраста), получивший образование высшего, среднего или начального профессионального уровня, впервые поступающий на работу по полученной специальности (либо

отработавший по полученной профессии (специальности) непродолжительный срок), непосредственно после окончания учебного заведения в течение трех лет;

3) Выплаты стимулирующего характера:

а) стимулирующий фонд (на установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда, проведение различных мероприятий и т.д.) в размере: 16% в дошкольных образовательных учреждениях (за исключением педагогических работников); 14% в учреждениях дополнительного образования детей. Расчет стимулирующего фонда производится по следующей формуле:

Стимулирующий фонд х % стимулирующего фонда

$$Сф = (100\% - \% \text{ стимулирующего фонда});$$

б) фонд стимулирования педагогических работников дошкольных образовательных учреждений Управления образования администрации города Свободного.

Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах выделенных ассигнований на оплату труда.

Фонд оплаты труда педагогических, руководителей и иных работников муниципальных дошкольных автономных учреждений формируется на календарный год исходя из объема ассигнований в соответствии:

- с Методикой формирования объема субвенции бюджетам муниципальных районов и городских округов на финансовое обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях и муниципальных общеобразовательных организациях, общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, утвержденной Законом Амурской области от 11.10.2013 № 255-ОЗ «О дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем и дополнительном образовании в Амурской области» (в ред.от 28.12.2016);

Фонд стимулирования педагогических работников дошкольных образовательных учреждений (ФОТ СПР ДОУ) отражается в штатном расписании дошкольного образовательного учреждения как стимулирующая доплата, рассчитанная как разница между фондом оплаты труда педагогических работников (ФОТ пед. работ.), согласно выделенного объёма ассигнований на соответствующий год и фондом оплаты труда педагогических работников, рассчитанном по ставкам (окладам) согласно тарификационным спискам (ФОТ пед.работ.оклад.):

$$\text{ФОТ СПР ДОУ} = \text{ФОТ пед. работ.} - \text{ФОТ пед. работ.оклад.}$$

Рекомендуемое соотношение базовой и стимулирующей части заработной платы педагогических работников 70 / 30.

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) СТАВОК
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
АВТНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОШКОЛЬНОГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА СВОБОДНОГО**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) ставки, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого (второго) уровня»		
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, гардеробщик, сторож, вахтер, кастелянша, дворник, столяр, садовник	3753
	Уборщик производственных и служебных помещений, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды	3903
	Кладовщик	7823
	Повар	4091
	Шеф-повар; младший воспитатель спец. группы	4286
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого (второго) уровня»		
	Делопроизводитель; секретарь учебной части; кассир; секретарь-машинистка; машинистка; лаборант; архивариус	4091
	Дежурный по режиму; младший воспитатель	3903
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
	Кладовщик	8135
	Заведующий хозяйством	8135 - 13559
	- в учреждениях дошкольного	8135

	образования при наличии до 12 групп; - в учреждениях дополнительного образования с общей площадью нежилого помещения до 1000,00 м ²	
	- в учреждениях дополнительного образования с общей площадью нежилого помещения свыше 1000,00 м ²	10169
	- в учреждениях дошкольного образования при наличии от 12 до 15 групп;	11890
	- в учреждениях дошкольного образования при наличии 15 групп и выше.	13559
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре в дошкольных учреждениях	
	без квалификационной категории	8745- 12176
	при наличии II квалификационной категории	12176
	при наличии I квалификационной категории	13142
	при наличии высшей квалификационной категории	14188
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; концертмейстер	
	без квалификационной категории	8756 - 12167
	при наличии II квалификационной категории	13129
	при наличии I квалификационной категории	14174
	при наличии высшей квалификационной категории	15205
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог - психолог; социальный педагог; тьютор	
	без квалификационной категории	8745 - 13142
	при наличии II квалификационной категории	13142
	при наличии I квалификационной категории	14188
	при наличии высшей квалификационной категории	15228
	Методист в учреждении дополнительного образования	
	без квалификационной категории	8756 - 12167
	при наличии II квалификационной категории	13129

	категории	
	при наличии I квалификационной категории	14174
	при наличии высшей квалификационной категории	15205
4 квалификационный уровень	Руководитель физического воспитания; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) в дошкольных учреждениях и учреждениях дополнительного образования	
	без квалификационной категории	9273- 13142
	при наличии II квалификационной категории	13142
	при наличии I квалификационной категории	14188
	при наличии высшей квалификационной категории	15228
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: группы, учебно-производственным отделом и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и программу дополнительного образования детей	
	без квалификационной категории	4444 - 5738
	при наличии I квалификационной категории	6193
	при наличии высшей квалификационной категории	6645

1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

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

* 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.

** 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.

4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы медицинских работников учреждений образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ)
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
АВТНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОШКОЛЬНОГО И
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА
СВОБОДНОГО В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ОБРАЗОВАНИЯ И СТАЖА**

I. РУКОВОДИТЕЛИ

Руководитель (директор) учреждения дополнительного образования детей

15403 рублей

Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики, и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет:

15403 рублей – руководитель учреждения дополнительного образования.

**Руководитель (заведующий)
дошкольного образовательного учреждения**

17729 – 19183 рублей

Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики, и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет:

17729,00 – руководитель (заведующий) учреждения, при наличии в учреждении до 8 групп общеразвивающей направленности;

19183,00- руководитель (заведующий) учреждения, при наличии в учреждении свыше 9 групп общеразвивающей направленности.

Заместитель руководителя (директора) учреждения дополнительного образования детей

13327 рублей

Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики, и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет:

13327 рублей - заместитель руководителя (директора) учреждения дополнительного образования.

Заместитель руководителя (заведующего) дошкольного образовательного учреждения

Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики, и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет:

15347,00 рублей - заместитель руководителя (заведующего) учреждения по воспитательной и методической работе.

II. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ

Учитель-дефектолог, учитель-логопед

9273 - 15228 рублей

9273,00 - высшее дефектологическое образование без предъявления требований к стажу работы;

10165,00 - высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;

11132,00 - высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет;

12176,00 - высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет;

13142,00 - высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория, либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 3 лет (для работающих в этих учреждениях);

14188,00 - I квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 5 лет (для работающих в этих учреждениях);

15228,00 - высшая квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 10 лет (для работающих в этих учреждениях).

Музыкальный руководитель

8745 – 14188 рублей

8745,00 - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы;

9273,00 - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;

10165,00 - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет;

11132,00 - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет;

12176,00 - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет или II квалификационная категория;

13142,00 - I квалификационная категория;

14188,00 - высшая квалификационная категория.

Воспитатель (включая старшего), тьютор, педагог психолог

8745– 15228 рублей

8745,00 - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы;

9273,00 - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;

10165,00 - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет, либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 1 года (для старшего воспитателя);

11132,00 - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10, либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет (для старшего воспитателя);

12176,00 - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет (для старшего воспитателя);

13142,00 - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория, либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для старшего воспитателя);

14188,00 - I квалификационная категория (для воспитателя и старшего воспитателя);

15228,00 - высшая квалификационная категория (для воспитателя и старшего воспитателя).

Педагог-организатор

8756 – 15205 рублей

8756,00 - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы;

9282,00 - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;

10170,00 - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет;

11131,00 - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет;

12167,00 - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет;

13129,00 - II квалификационная категория;

14174,00 - I квалификационная категория;

15205,00 - высшая квалификационная категория.

**Инструктор по физической культуре
в дошкольных образовательных учреждениях**

8745 – 14188 рублей

8745,00 - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы;

9273,00 - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;

10165,00 - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет;

11132,00 - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет;

12176,00 - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет или II квалификационная категория;

13142,00 - I квалификационная категория;

14188,00 - высшая квалификационная категория.

III. УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ

Младший воспитатель

3903,00 - среднее профессиональное образование без предъявлений требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы.

Секретарь учебной части (делопроизводитель, диспетчер)

4091,00 - среднее профессиональное образование в области организации труда без предъявления требований к стажу работы.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ

1. Основного персонала (ПКГ «Педагогические работники»):

- учитель, преподаватель;
- учитель-дефектолог, учитель-логопед;
- руководитель физического воспитания;
- мастер производственного обучения;
- методист, инструктор-методист (включая старшего);
- концертмейстер;
- музыкальный руководитель;
- инструктор по физической культуре.
- воспитатель (включая старшего);
- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- педагог-организатор;
- педагог дополнительного образования;
- тренер-преподаватель образовательного учреждения (включая старшего);
- тьютор.

2. Административно – управленческого персонала (ПКГ «Должности руководителей»):

- руководитель (директор, заведующий, начальник) учреждения образования;
- заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) учреждения образования;
- директор (начальник, заведующий) филиала, учреждения образования.

3. Учебно-вспомогательного персонала (ПКГ «Должности учебно-вспомогательного персонала»):

- младший воспитатель;
- помощник воспитателя;
- секретарь учебной части (делопроизводитель, диспетчер).

Основание: приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 № 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

на _____ год

(полное наименование учреждения)

№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность	Образование	Стаж педагогической работы, наличие категории, дата присвоения *	Нагрузка основная (кол-во ставок)	Кол-во недельных, разовых часов	Оклад (ставка) **	Оклад (ставка) с учетом нагрузки ***	Доплаты (%; руб.)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Продолжение

Зарботная плата с учетом граф 9-10	Районный коэффициент	Процентная надбавка	Итого зарботная плата (сумма граф 11; 12; 13)
11	12	13	14

* При изменении в течение учебного года педагогического стажа, дающего право на повышение оплаты труда и ставки заработной платы, в тарификационном списке второй строкой указывается заработная плата, соответствующая оплате труда с учетом увеличения стажа.

** В случае если работнику установлен более высокий оклад (ставка) по оплате труда в порядке исключения, указать основание (приказ руководителя образовательного учреждения, основанный на рекомендации аттестационной комиссии).

*** Для работников, имеющих ученую степень доктора или кандидата наук, а также почетное звание, в данной графе указывается оклад (ставка) с учетом ее увеличения по данным основаниям.