

СОГЛАСОВАНО:

Начальник управления образования Санчурского
района Кировской области

 Е.Ю.Пахмутова
« » 2025г.



УТВЕРЖДЕНО:

Приказ № 13 от « 21 » 02 2025г.

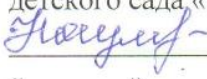
Заведующая МКДОУ детского сада «Теремок»
пгт. Санчурск

 Р.И.Китаева



СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета МКДОУ
детского сада «Теремок» пгт. Санчурск

 А.Л.Наумова
« » 2025г.

•

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального казенного
дошкольного образовательного учреждения детского сада
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
социально-личностного развития «Теремок»
пгт. Санчурск Кировской области**

пгт Санчурск
2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения об оплате труда.....	3
2. Порядок и условия оплаты труда.....	5
3. Выплаты компенсационного характера	8
4. Выплаты стимулирующего характера.....	12
5. Условия оплаты труда руководителя.....	22
6. Другие вопросы оплаты труда	27

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением социально-личностного развития «Теремок» пгт. Санчурск (сокращенное наименование МКДОУ детский сад «Теремок» пгт. Санчурск), находящегося в ведении управления образования администрации Санчурского района Кировской области (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- ❖ Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ❖ Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- ❖ Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 27 декабря 2011 г. протокол № 10
- ❖ Постановлением администрации Санчурского района от 29.01.2013 № 17 «Об установлении предельного соотношения заработной платы руководителей образовательных учреждений и средней заработной платы работников учреждений» (с последующими изменениями);
- ❖ Постановлением администрации Санчурского муниципального округа от 30.01.2020 года № 43 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений»
- ❖ Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных управлению образования администрации Санчурского муниципального округа, утвержденного приказом от 10.02.2025г. № 10

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда работников МКДОУ детского сада «Теремок» пгт. Санчурск

Положение включает рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и рекомендуемые размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

«Система оплаты труда работников учреждения» - совокупность норм, содержащихся в настоящем Положении, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размер оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

«Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)»- группа профессий рабочих или должностей служащих, сформированная с учетом сферы их деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для ее осуществления.

«Квалификационный уровень (КУ)»-выделенная в пределах одной ПКГ группа должностей (профессий) в зависимости от квалификации, сложности, ответственности и других особенностей выполняемой работы.

«Штатное расписание» – нормативный документ, устанавливающий структуру, штатный состав и численность работников учреждения.

«Базовый оклад, базовая ставка заработной платы» - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу без учета компенсационных и стимулирующих и иных выплат.

«Повышающий коэффициент» - множитель, используемый для определения размера оклада (должностного оклада) по соответствующей профессиональной квалификационной группе.

«Тарифная ставка (должностной оклад)»- фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц с учетом повышающих коэффициентов, но без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

«Заработная плата (оплата труда работника)»- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающая компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

«Фонд оплаты труда» - сумма средств учреждения, направляемая на выплату заработной платы, премиальные выплаты и выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

«ГРБС» - главный распорядитель бюджетных средств - управление образования администрации Санчурского муниципального округа Кировской области.

1.4. Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.5. Настоящее положение об оплате труда работников утверждается приказом руководителя, согласовывается с ГРБС в лице управления образования администрации Санчурского муниципального округа, выборным органом первичной профсоюзной организации либо другим представительным органом организации

1.6. Индексация заработной платы производится в соответствии с бюджетным финансированием на основании нормативно-правовых актов органов местного самоуправления.

1.7. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников МКДОУ детского сада «Теремок» состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного

и стимулирующего характера и повышающего коэффициента к занимаемой должности.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к определенной профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений и перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, утвержденными настоящим Положением.

2.4. Оплата труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- ❖ ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- ❖ ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- ❖ ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- ❖ единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- ❖ единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- ❖ общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;
- ❖ государственных гарантий по оплате труда;
- ❖ перечня видов выплат компенсационного характера;
- ❖ перечня видов выплат стимулирующего характера;
- ❖ рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- ❖ мнения представительного органа работников;
- ❖ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ;
- ❖ минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ❖ настоящего Положения.

2.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств.

2.6. Объем фонда оплаты труда работников учреждений формируется за счет средств консолидированного бюджета муниципального образования Санчурский муниципальный округ Кировской области на календарный год и для учреждений системы образования района устанавливается ГРБС в лице управления образования администрации Санчурского муниципального округа. ГРБС имеет право уменьшить (увеличить) фонд оплаты труда, доводимый до учреждения, в случае уменьшения (увеличения) объема муниципальных услуг (работ), доведенных до этого учреждения.

2.7. Должности, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения, а их наименования соответствовать Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения и согласовывается с начальником управления образования.

2.8. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессионально-квалификационные группы	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к данному уровню	Минимальный размер должностного оклада
Группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	15 927
	3 квалификационный уровень	Воспитатели, педагог-психолог	15 927
	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель-логопед	15 927
Группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	5 970

2.9. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессионально-квалификационные группы	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к данному уровню	Минимальный размер должностного оклада
Группа общетраслевых должностей служащих второго уровня	2 квалификационный уровень	завхоз	6 431

2.10. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников устанавливаемые на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

ПКГ «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»: 1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, кастаньяша, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	5 970
ПКГ «Общетраслевые профессии рабочих второго уровня»: 2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник.	6 200

2.11. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников устанавливаемые на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:	
Старшая медсестра	6 431

2.12. Молодым специалистам, окончившим профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования по имеющим государственную аккредитацию основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования подготовки специалистов

среднего звена и высшего образования и устроившимся впервые на работу (за исключением совместительства) по специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня или в год получения профессионального образования соответствующего уровня в областные государственные образовательные организации Кировской области (далее — молодые специалисты), устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу. Выплата назначается на период первых трех лет работы в организации.

Размер выплаты устанавливается в следующем порядке:

Период работы в образовательной организации	Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента от оклада (должностного оклада)
первый год работы	0,35
второй год работы	0,3
третий год работы	0,2

Статус молодого специалиста может быть продлен на период до трёх лет в следующих случаях: при прохождении срочной воинской или альтернативной службы; при нахождении в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком.

Выплаты компенсационного характера

2.13. В учреждениях устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с постановлением администрации Санчурского муниципального округа от 30.01.2020 года № 43 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений» и настоящим Положением.

2.14. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера:

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

2.15.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

2.15.3. выплаты при совмещении профессий (должностей);

2.15.4. выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

2.15.5. выплаты за сверхурочную работу;

2.15.6. выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

2.15.7. выплаты за работу в ночное время;

2.15.8. надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

2.15.9. выплаты за расширение зон обслуживания.

2.15. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в

абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

2.16. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.17. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.18. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективных договорах. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.19. Рекомендуемые размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

2.19.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда. Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

За иные особые условия работы в отдельных организациях устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

Организация, педагогическая работа	Категория работников	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки зарплаты
Работа с детьми, нуждающимися в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	Воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед	до 10

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

2.20.2.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на

который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.20.2.2. Выплаты при совмещительстве профессий (должностей) осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

2.20.2.3. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.20.2.4. При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Руководство методическим объединением, учебно-методической площадкой, творческой лабораторией и т.п.	до 25
Руководство внутрисадовым методическим объединением, творческой методической группой и т.п.	до 15

2.20.3. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

2.20.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемому к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) с компенсационными и стимулирующими выплатами (за исключением премий), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) с компенсационными и стимулирующими выплатами (за исключением премий), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекаемому к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.20.5. Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2.20.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определяемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.20.7. Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

№ п/п	Перечень компенсационных выплат	Перечень лиц работающих в ДОУ	Рекомендуемый размер выплаты в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда на основании приказа № 579 от 20.08.1990г. (при условии аттестации рабочих мест)	Кухонный рабочий, помощник воспитателя, прачка	До 15 за работу с дезсредствами и уборку общественных туалетов
		повар	До 12 за работу в горячем цехе
		Рабочий по обслуживанию здания	До 10 за ремонт и очистку вентиляционных и канализационных систем
2	Доплата за работу в ночное время (с 22 ⁰⁰ до 6 ⁰⁰) в соответствии со ст. 154 ТК РФ	охранник	20%
3	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни ст. 96, 153 ТК РФ		Двойной размер часовой ставки
4	Доплата за совмещение профессий (должностей)		От 20 до 50
5	Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы		До 50
6	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		От 20 до 50

Выплаты стимулирующего характера

2.21. В целях повышения результативности и качества труда в организациях устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании показателей эффективности и результативности работы, закрепленных п.2.28. настоящего Положения.

2.22. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление следующих выплат:

Выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- ❖ за интенсивность и высокие результаты работы
- ❖ за качество выполняемых работ.
- ❖ за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
- ❖ за работу в учреждении, расположенном в сельской местности.
- ❖ за наличие квалификационной категории
- ❖ за наличие учёной степени и почётного звания.
- ❖ премиальные выплаты.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности

2.23. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на 1 сентября текущего календарного года с учетом мнения профсоюзной организации учреждения (представительного органа работников учреждения), в порядке, установленном локальными актами, коллективным договором.

2.24. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении и (или) в абсолютном размере к должностным окладам, ставкам заработной платы, определенным в соответствии с настоящим Положением. Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.25. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в зависимости от учебной нагрузки, за фактически отработанное время.

Если выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей эффективности и их критериев, то в трудовом договоре работника указывается ссылка на локальный правовой акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

2.26. Установленные выплаты стимулирующего характера не увеличивают оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.27. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа руководителя по итогам рассмотрения Комиссией по стимулирующим выплатам учреждения (далее-Комиссия) в пределах средств на оплату труда работников организаций, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.28. Рекомендуемые размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

2.28.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, добившимся высокой результативности и оперативности при выполнении трудовых функций, применяющим в работе современные формы и методы организации труда.

№ п/п	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы	% должностно му окладу
Руководитель образовательного учреждения		
1.	Размещение и своевременное обновление на официальном сайте образовательной организации полной, достоверной информации в соответствии с требованиями законодательства	до 10
2.	Высокая результативность образовательного процесса по итогам проверок различного уровня, диагностики, аттестации, мониторингов, НОКО.	до 15
3.	Доля обучающихся в образовательной организации, освоивших образовательные программы по итогам предыдущего учебного года (по состоянию на 1 июля) не менее 99 %	до 10
4.	Исполнение кассовых расходов: не менее 98 %	до 10
5.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности на отчетную дату при условии финансирования в полном объеме	до 10
6.	Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории: 80 % и более	до 15
	от 60 % (включительно) до 80 %	до 10
7.	Участие в инновационной деятельности при наличии приказа вышестоящего органа на открытие опорной, базовой, инновационной и экспериментальной площадки	до 15
8.	Качественная организация работы в единых информационных системах, официальных страницах и информационно-коммуникационных платформах ФИСФРДО, АИС ПФДО, ЕРИСОКО, СФЕРУМ ГОСПАБЛИКИ другие	до 5 за каждое
9.	Динамика участия педагогов ОУ в конкурсах профессионального мастерства имеет положительный характер	до 15
10.	На базе образовательной организации проводились мероприятия муниципального, окружного и регионального уровней	до 10 до 15
11.	Увеличение контингента обучающихся в учреждении дополнительного образования	до 10
	Сохранение контингента обучающихся в учреждении дополнительного образования	до 5
12.	Сохранение контингента воспитанников учреждения дошкольного образования в течение учебного года	до 10

13.	На базе образовательной организации создан, зарегистрирован и действует школьный музей, школьный театр, школьный спортивный клуб, школьный хор.	до 10 за каждый
14.	Педагоги учреждения награждались государственными и ведомственными наградами в течение отчетного года	до 5 за каждого
15.	На базе образовательной организации создан пресс-центр, медиа-группа	до 10
16.	Подготовлена и реализуется программа развития ОУ	до 20
17.	Созданы условия для цифровизации образовательного процесса	до 10
18.	За подготовку победителей и призеров ВсОШ (наличие) Муниципального уровня Регионального уровня	до 15 до 20
19.	Участие в грантовых конкурсах (проектах)	до 25
20.	Положительная динамика трудоустройства несовершеннолетних	до 10
21.	Проведен капитальный, текущий ремонт здания, благоустройство прилегающих территорий в рамках освоения средств, выделенных на подготовку к НУГ, исполнению предписаний надзорных органов.	до 15
22.	Реализуется система наставничества	до 10
23.	Наличие детских общественных организаций на базе ОУ	до 10
24.	В образовательной организации заключен и реализуется договор (соглашение) в рамках социального партнерства	до 5 за каждый
Педагогические работники		
1.	Обобщение и распространение педагогического опыта, выступления на конференциях, семинарах, совещаниях, публикации.	до 15
2.	Участие в грантовых конкурсах и проектах	до 25
3.	Участие в очных конкурсах профессионального мастерства Муниципального уровня Регионального уровня	до 20 до 25
4.	Участие в конкурсах регионального уровня, публикации	до 20
5.	Работа с детьми раннего возраста, работа в разновозрастной группе	до 15
6.	Личный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса.	до 15
7.	Разработка авторских программ, пособий, игр.	до 15
8.	Наставничество	до 25
9.	Положительная динамика участия воспитанников в конкурсах различного уровня: муниципальный региональный	до 15 до 20
10.	Работа по раннему выявлению неблагополучия семей, работа с детьми и семьями в СОП	до 15
11.	Цифровизация образовательного процесса	до 15
12.	За работу в единых информационных системах, заполнение мониторингов, электронной отчетности	до 15

13.	Участие в реализации общесадового творческого, социально-ориентированного, учебно-методического и т.п. проекта	до 15
14.	Положительная динамика показателей уровня воспитанности детей	до 15
15.	Ведение кружковой работы, занятий по программам дополнительного образования	до 20
16.	Выполнение функций по сопровождению методической работы	до 25

2.28.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Условия осуществления данной выплаты устанавливаются в положении об оплате труда работников данной организации. Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

	Показатели эффективности и результативности работы для установления выплат за качество выполняемой работы	% должностного оклада
Руководитель образовательного учреждения		
1.	Все педагогические работники ОУ своевременно проходят курсы повышения квалификации, обязательную курсовую подготовку в рамках реализации ФГОС и внедрения новых учебных предметов	до 10
2.	Образовательная организация активно ведет официальную страницу в ВК, ОК	до 5
3.	Самостоятельная эффективная работа по реализации 44 ФЗ, своевременность размещения на bus.gov.ru и zakupki.ru	до 10
4.	Сохранение или увеличение уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников в сравнении с предыдущим отчетным периодом	до 10
5.	Отсутствие травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий в образовательной организации	до 10
6.	Эффективность реализации 120-ФЗ: нет и (или) снижение количества обучающихся состоящих на учете в КДН и ЗП, ПДН, ВШК	до 10
7.	Выполняются предписания надзорных органов	до 15
8.	Создан орган ученического (родительского) самоуправления	до 10
9.	Результативная работа по раннему выявлению неблагополучия семей	до 10
10.	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность ОУ	до 10
Педагогические работники		
1	Подготовка и качественное проведение открытых мероприятий на разных уровнях.	до 20

2	Участие в праздничных мероприятиях для детей в качестве персонажей в нерабочее время, изготовление костюмов, декораций, атрибутов.	до 15
3	Подготовка информации на официальный сайт ОУ, социальную страницу	до 15
4	Благоустройство кабинетов и территории	до 10
5	Подготовка детей к различным смотрам и конкурсам.	до 15
6	Контроль внесения родительской платы и отсутствие её задолженности.	до 15
7	Эффективность работы по сохранению здоровья детей, высокая посещаемость (более 75%)	до 15
8	Выполнение отдельных поручений руководителя	до 20
9	Активное участие в работе методических объединений и творческих групп различного уровня.	до 20
10	Обновление предметно-развивающей среды в группе	до 15
11	Системная работа с родителями. Привлечение родителей к участию в жизни детского сада.	до 15
12	Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций	до 15
Обслуживающий персонал		
1	Качественная организация питания в группе	до 20
2	Организация и помощь в проведении здоровьесберегающих мероприятий	до 20
4	Санитарно-просветительская работа с детьми и родителями воспитанников	до 15
5	Содержание пищеблока в образцовом состоянии, без замечаний надзорных органов	до 15
6	Эффективная работа с поставщиками продуктов питания, контроль качества продуктов	до 25
7	Сохранность и учет материальных ценностей	до 20
8	Оказание помощи в одевании детей групп раннего возраста	до 15
9	Образцовое содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПин, своевременная и качественная уборка территории и подъездных путей	до 20
10	Качественное и оперативное выполнение заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства, не предусмотренных должностной инструкцией	до 20
11	Своевременная маркировка инвентаря	до 10
12	Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса	до 15
13	Соблюдение режима выдачи приготовленной пищи	до 15
14	Отсутствие замечаний по выполнению требований СанПиН, ОТ и ТБ, противопожарного режима	до 15
15	Качественное выполнение блюд, кулинарных изделий. Соблюдение технологий приготовления блюд	до 20
16	Организация питания льготных категорий детей, детей с особыми условиями организации питания	до 25

17	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны родителей (законных представителей)	до 20
18	Соблюдение светового и воздушного режима	до 15
19	Выполнение программы энергосбережения, водосбережения (ежеквартально)	до 15
20	Своевременная и качественная работа в системе «Меркурий»	До 20
21	Качественное оформление документации (ведение журналов, составление меню-требований, калькуляции)	до 15
22	Оперативность и качество взаимодействия с МКУ «РЦО Санчурского района Кировской области»	до 15
23	Своевременное и качественное выполнение отчетов	до 15
24	Своевременное обеспечение средствами для хозяйственно бытового обслуживания здания (в том числе средствами гигиены)	до 15
25	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние игровых комнат и спален	до 15

2.28.3. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения за наличие почетного звания СССР, РСФСР, Российской Федерации в сферах образования, и (или) здравоохранения и (или) культуры, и (или) социальной защиты граждан, и (или) физической культуры и спорта (далее - выплата за наличие почетного звания), предоставляемую ежемесячно работникам учреждения, замещающим должности в установленных сферах, при условии, что их профессиональная деятельность в учреждении соответствует сфере, по которой им присвоено одно из почетных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации в сферах образования, здравоохранения, культуры, социальной защиты граждан, физической культуры и спорта.

❖ Выплаты за наличие почетного звания устанавливаются в абсолютном размере не менее 4000 рублей из расчета отработки работником учреждения, замещающим должность в установленной сфере, в течение расчетного месяца установленной для него нормы рабочего времени. Выплата за наличие почетного звания осуществляется в пределах предусмотренного фонда оплаты труда работников учреждения.

❖ 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук,

❖ 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень кандидата наук,

❖ 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации.

Выплаты включаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения. Установление работникам учреждений, замещающим должности в соответствующих сферах, выплаты за наличие почетного звания не может являться основанием к уменьшению размера и количеству иных выплат стимулирующего характера, предусмотренных примерным положением об оплате труда работников учреждений.

2.28.4. Выплаты за наличие квалификационной категории в организациях устанавливаются на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Рекомендуемый размер выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Первая квалификационная категория	До 10
Высшая квалификационная категория	До 15

2.28.5. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы по специальности в государственных, бюджетных, казенных учреждениях.

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается со дня достижения работником соответствующего стажа. Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника Комиссией. Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из организации образования до дня приема в организацию образования прошло не более трех месяцев.

Рекомендуемые размеры установления стимулирующей надбавки за стаж работы:

Стаж непрерывной работы в образовательных организациях	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
от 1 года до 3 лет	до 5
от 3 до 10 лет	до 10
от 10 лет до 15 лет	до 15
от 15 до 20 лет	до 20
свыше 20 лет	До 25%

2.29. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения персонально в отношении конкретного работника и оформляется протоколом. Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу принимается при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами, предназначенными на эти цели. Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам,

принятым в учреждение с испытательным сроком, устанавливается по истечении испытательного срока.

Размер персонального повышающего коэффициента может быть установлен - до 1,0

№ п/п	Показатель	Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу
1.	Педагогические работники	
1.1.	Исполнение обязанностей руководителя учреждения	0,5
1.2.	Исполнение обязанностей заместителя руководителя	0,3
1.3.	Наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу педагогам	0,2
1.4.	Разработка и внедрение авторских программ, инновационных технологий	0,2
1.5.	Ведение работы в рамках реализации дополнительных общеразвивающих программ	0,2
2	Заведующий хозяйством	
2.1.	Работа в системе «Меркурий» и иных ЕИС	0,3
2.2.	Ведение журналов, составление меню-требований, калькуляции	0,3
2.3.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3

2.30. Повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности

Повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования:	
ПКГ должностей педагогических работников приказ № 216н от 29.05.2008 г.	
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,10
4 квалификационный уровень	0,15
ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих приказ № 247н от 29.05.2008 г	
ПГК «Общепромышленных должностей служащих первого уровня»	
2 квалификационный уровень	0,01
ПГК «Общепромышленных должностей служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	0,02
3 квалификационный уровень	0,03
4 квалификационный уровень	0,04

ПГК «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,1
4 квалификационный уровень	0,15
5 квалификационный уровень	0,2
ПГК должностей общепрофессиональных профессий рабочих (приказ № 248н от 29.05.2008 г)	
ПГК «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
2 квалификационный уровень	0,01
ПГК «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
2 квалификационный уровень	0,02
3 квалификационный уровень	0,03
4 квалификационный уровень	0,04

Повышающие коэффициенты и стимулирующие надбавки не увеличивают оклад, не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени.

Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом руководителя учреждения в соответствии с действующим законодательством за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава учреждения, некачественное исполнение планов работы, приказов и других нормативных правовых актов, нарушение сроков представления отчетности, за нарушения действующего законодательства, выявленные по результатам проведенных проверок и ревизий, нарушение Правил внутреннего распорядка работников учреждения и т.д.

2.31. Премияльные выплаты – дополнительная часть заработной платы, которая выплачивается за достижение высоких результатов учреждения в целом или конкретным работником. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премияльные выплаты производятся по решению руководителя организации в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Для расчета суммы премии принимается размер оклада (должностного оклада), ставки работника, установленные ему на день начисления. Премияльные выплаты могут производиться в установленных приказом работодателя абсолютных размерах. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением. Конкретные размеры премий работникам определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада за фактически проработанное время. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы, или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей низкую результативность работы. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание (выговор, замечание) до его снятия.

Премияльные выплаты могут осуществляться:

- с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер;
- с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, года);
- в связи с праздничными днями: государственными и профессиональными праздниками, при награждении работника отраслевыми наградами, иными наградами муниципального, регионального, федерального уровней;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50,55,60 лет со дня рождения);
- за добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения.

3.1. Заработная плата руководителя организации, заместителя руководителя состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размер оклада, размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителя определяются уполномоченным органом. Повышающие коэффициенты не применяются к должностным окладам руководителя организации, его заместителя.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, заместителя руководителя устанавливается трудовым договором, заключённым между руководителем, заместителем учреждения и работодателем. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

3.3. Порядок установления должностного оклада руководителя:

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем организации и работодателем на основании приказа управления образования.

Должностной оклад устанавливается на основании фиксированной части оклада, установленной как средний по учреждению, исходя из ранее утвержденного приказом управления образования должностного оклада руководителя учреждения, и в зависимости от группы по оплате труда, к которой отнесена образовательная организация в зависимости от показателей, на основании решения Комиссии по определению стимулирующих выплат, утвержденной приказом управления образования.

Размер фиксированной части должностного оклада руководителя, рублей

Учреждения дошкольного образования	22293,0
------------------------------------	---------

Перечень показателей для отнесения к группе оплаты труда руководителя:

Контингент обучающихся, чел	балл	Количество работников организации, чел	балл	Наличие на балансе ОУ 1) кочегарки, 2) транспортных средств, 3) лицензированных спортивных площадок, иных объектов социальной инфраструктуры, единиц	балл
51-100	4	Более 25	4	3 единицы	3
31-50	3	16-25	3	2 единицы	2
21-30	2	11-15	2	1 единицы	1
до 20	1	до 10	1	нет	0

Коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений устанавливается в следующих размерах:

1 группа - **16-18 баллов - коэффициент 0,4** к фиксированной части оклада

2 группа - **11-15 баллов - коэффициент 0,3** к фиксированной части оклада

3 группа - **7-10 баллов - коэффициент 0,2** к фиксированной части оклада

4 группа - **до 6 баллов - коэффициент 0,1** к фиксированной части оклада

В случае индексации заработной платы работников муниципальных учреждений в соответствии с постановлением администрации Санчурского муниципального округа Кировской области, индексация должностного оклада руководителя организации осуществляется в установленном размере и в установленные нормативным актом сроки.

3.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад.

3.5. Руководителю образовательного учреждения предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера к должностному окладу:

3.5.1. Компенсационные выплаты за увеличение объема работы устанавливаются руководителю при наличии:

Показатель	Размер выплаты в процентах от должностного оклада
Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам)) или количеству обучающихся (воспитанников) в учреждении	5
Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, игровой площадки и других сооружений	10
Наличие и функционирование оборудованного медицинского кабинета, столовой	10
Организация питания льготных категорий детей, детей с особыми условиями организации питания	10

Организация летнего оздоровительного или профильного лагеря с дневным пребыванием детей на базе образовательного учреждения	5
Наличие действующего пришкольного участка	5
Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, требующих квалифицированной коррекции физического и психического развития (в т.ч.с ОВЗ, инвалиды)	5
Реализация лицензированной деятельности по дополнительным общеразвивающим образовательным программам (кружки, секции и т.п.)	10
Деятельность на базе ОУ центра (отделения), выполняющего функции общемуниципального значения	5
Проведение строительных и капитальных ремонтно-строительных работ в ОУ	20

3.5.2. Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя образовательной организации устанавливаются положением об оплате труда работников соответствующей образовательной организации.

3.5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

3.5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за фактически отработанное время и не образуют новый должностной оклад

3.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю.

3.6.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются приказом начальника управления образования на основании решения Комиссии по установлению стимулирующих выплат управления образования с учетом эффективности работы. Решение о выплате принимается не позднее 25 января года, следующего за отчетным календарным годом. Выплата устанавливается сроком на календарный год.

3.6.2. Рекомендуемые размеры и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю определяются пунктом 2.28 настоящего Примерного положения. Решение о стимулирующих выплатах руководителю принимается на основании подтверждающих документов от руководителя организации, представленных до 15 числа месяца, следующего за отчетным календарным годом.

3.6.3. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения согласно Положению об оплате труда работников учреждения, разработанному в соответствии с настоящим Положением.

3.6.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации осуществляются за счет средств, предусмотренных учреждению на оплату труда с начислениями, а также за счет доходов, полученных учреждением образования от платных услуг в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда.

3.7. Премирование руководителя производится по результатам работы.

Конкретные размеры премий определяются в соответствии с личным вкладом и в зависимости от приоритетов муниципальной системы образования Санчурского муниципального округа.

3.7.1. Премирование может осуществляться за месяц, квартал, учебный год, календарный год, а также за выполнение особо значимых и (или) срочных работ в размере процентов должностных окладов, так и в фиксированной сумме, но не более 2-х должностных окладов единовременной выплаты.

3.7.2. Порядок выплаты премий

3.7.2.1 Премия выплачивается на основании приказа начальника управления образования.

3.7.2.2 Руководитель образовательной организации не представляется к премированию в случае наложения на него дисциплинарного взыскания.

3.7.2.3. Критерии премирования.

- с целью поощрения за общие результаты работы по итогам определенного периода (квартал, полугодие, год);
- в связи с праздничными датами: государственными и профессиональными праздниками, при награждении работника отраслевыми наградами, иными наградами муниципального, регионального, федерального уровней;
- в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет со дня рождения);
- за добросовестное исполнение трудовых обязанностей,
- за личный вклад в выполнение особо значимых и (или) срочных работ;
- за результативное участие в грунтовой деятельности;
- за наличие победителей и призеров очных региональных и Всероссийских конкурсов среди педагогов и обучающихся;
- за подготовку победителей и призеров регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников;
- за высокий уровень проведения значимых мероприятий муниципального, окружного, регионального уровней на базе ОУ;
- за привлечение внебюджетных, спонсорских средств на развитие образовательного учреждения;

3.7.3. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени. Руководителю может быть уменьшена премия по итогам работы, или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей, дисциплинарные нарушения.

3.7.4. Премияльные выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3.7.5. Для расчета суммы премии принимается размер оклада (должностного оклада), установленного на день начисления, премияльные выплаты могут производиться и в установленных приказом управления образования абсолютных размерах.

3.8. Объем часов преподавательской работы руководителя организации определяется на один учебный год или полугодие по заявлению руководителя образовательной организации на имя руководителя управления образования и после

согласования. Объем учебной нагрузки руководителя устанавливается в размере, не превышающем 9 часов в неделю. В случае производственной необходимости в целях решения кадровых проблем и по согласованию с руководителем управления образования допускается увеличение объема преподавательской нагрузки на определенный период.

3.9. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения руководителя управления образования.

Педагогическая (преподавательская) работа заместителя руководителя организации по внутреннему совместительству, совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения руководителя организации.

3.10. Объем часов преподавательской работы заместителя руководителя образовательной организации определяется руководителем организации по согласованию с коллегиальным органом, и не может превышать 9 часов в неделю.

3.11. Дополнительная оплата труда руководителя организации, заместителя руководителя организаций, ведущих преподавательскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

3.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается нормативно-правовым актом администрации Санчурского муниципального округа в кратности от 1 до 5.

Руководитель организации не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера).

3.13. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации не должна превышать 40%. Основной персонал организации - работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности организации, а также их непосредственные руководители. Административно-управленческий персонал организации - работники организации, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации. Вспомогательный персонал организации - работники организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности организации, включая обслуживание зданий и оборудования

- 3.14. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя пересматривается ежегодно на 01 января текущего года.
- 3.15. Индексация заработной платы руководителя осуществляется в порядке, установленном нормативно-правовым актом Правительства Кировской области, администрации Санчурского муниципального округа.
- 3.16. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, его заместителя ежегодно до 01 марта предоставляется в администрацию муниципального округа для размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте.
- 3.15. Квалификационные характеристики руководителя организации и его заместителя утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».
- 3.16. Для вновь принимаемого на работу в течение текущего периода руководителя, заместителя руководителя стимулирующая выплата может устанавливаться без оценки исполнения целевых показателей качества в размере, не превышающем 15% от должностного оклада.
- 3.17. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в установленном действующим законодательством порядке.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем данного учреждения по согласованию с начальником управления образования. Штатное расписание включает должности учреждения в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником должностей педагогических работников, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

4.2. Оплата труда работников организации, выполняющих преподавательскую работу по основной должности, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы и умножается на фактическую нагрузку в неделю.

Учебная (преподавательская) работа руководящих и других работников может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 9 часов в неделю. Выполнение данной работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя. Увеличение объема часовой нагрузки может быть возможным только на условиях обоснованной производственной необходимости при согласовании с работодателем.

Выполнение руководящими и другими работниками, занимающими штатные должности, работы с занятием штатной должности может осуществляться

на условиях совместительства в свободное от основной работы время и в соответствии с требованиями трудового законодательства.

4.3. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органам) за ставку заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

4.4. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или в зависимости от выполненного ими объема работ (при оплате согласно установленной норме выработки).

4.5. Нормирование труда в организации осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организации (далее – педагоги) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате педагогов за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной ставки педагога на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

4.7. Работникам организации может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом организации.

4.8. Работникам организации, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств областного бюджета, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

4.9. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим

основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4.10. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (совместители), на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организацией с учетом мнения профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется ее объем (по возможности) и преемственность преподавания предметов в классах (группах).

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

4.11. Выплаты вознаграждения педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, советника по воспитанию и взаимодействию с общественными организациями осуществляются с учетом методики расчета субвенций местным бюджетам из областного бюджета на реализацию прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях.

Выплата осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

4.12. В рамках реализации федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования осуществляется оплата внеурочной деятельности, а также оплата труда педагогов-психологов, учителей-логопедов, учителей-дефектологов в рамках обеспечения коррекционно-развивающей работы при инклюзивном образовании лиц с ограниченными возможностями здоровья. Стоимость одного часа работы по обеспечению внеурочной деятельности устанавливается в соответствии с нормативами, установленными постановлением Правительства Кировской области отдельно для общеобразовательных организаций, расположенных в городских и сельских населенных пунктах. При индексации объема субвенций на реализацию прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в части расходов на заработную плату по

урочной и внеурочной деятельности стоимость часа работы по внеурочной деятельности также индексируется.

4.13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей

4.14. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 (с изменениями и дополнениями от 13.05.2019)"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"

4.15. В соответствии нормами Трудового кодекса Российской Федерации:

- при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате,
- заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.16. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в соответствии с законодательством.

4.17. Работникам, занимающим штатные должности, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (должностные обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже установленного минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата до установленного минимального размера оплаты труда (далее-доплата до МРОТ).

Размер доплаты до МРОТ исчисляется как разница между установленным Федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платы за месяц.

должность	ФИО	Подпись
Главный бухгалтер	С.М.Смирнова	
Заместитель главного бухгалтера по экономической работе	С.Н.Сидоркина	
Бухгалтер по заработной плате	В.М.Пахмутова	

Согласовано:

Юристконсульт МКУ РЦО Санчурского района _____/Ю.С.Разинова