ПРИНЯТО
Общим собранием
МБДОУ «Дельфин»
Протокол от 03.09.2018 № 1

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ «Дельфин»
_____ В.В. Шевченко
«03» сентября 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Дельфин» с. Новокиевский Увал

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Дельфин» с. Новокиевский Увал, подведомственного управлению образования администрации Мазановского района (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», приказом министерства образования и науки Амурской области от 19.06.2015 № 840 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области» и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации.

Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Дельфин» с. Новокиевский Увал, занятых в сфере образования (далее – учреждение), по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);
- наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении;
- наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, условия

осуществления ему 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 в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

1.4. Установление и изменение систем оплаты труда работников организации осуществляются с учетом систем нормирования труда, определяемых организацией 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, нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

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

1.6. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

Заработная плата работников учреждения максимальными размерами не ограничивается, за исключением заработной платы заведующего учреждения, которая устанавливается управлением образования администрации Мазановского района (далее – управление образования).

1.8. Штатное расписание учреждения утверждается приказом заведующего и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) в данном учреждении на начало финансового года в пределах утвержденного начальником управления образования фонда оплаты труда на финансовый год.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное

расписание приказом по учреждению могут вноситься изменения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

1.9. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, устанавливается почасовая оплата труда.

1.10. Условия оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

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 государственных услуг.

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.12. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ;
- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждении;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждении;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Амурской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области в сфере оплаты труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников учреждения.

2.2. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. Учреждение в пределах утвержденных средств на оплату труда определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения (далее – оклады (ставки), а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

2.4. В оклады (ставки) по основной должности педагогических работников учреждения включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.5. Оклад руководителей структурных подразделений (филиалов) устанавливаются на 10-30 процентов ниже окладов соответствующих руководителей в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации)

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на 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);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

3.3. 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.

3.4. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры

указанных выплат устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения, но не ниже минимальных размеров повышения, устанавливаемых в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

3.5. Рекомендуемые размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - 4 % тарифной ставки (оклада), установленной частью 2 статьи 147 Трудового кодекса Российской федерации для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры доплат определяются по результатам оценки условий труда в соответствии с перечнями работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

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 договорам.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшений 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.

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.

3.6. Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

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

3.8. 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 - 20 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника, согласно Постановления Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 « О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;

- 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;

- доплата за дополнительные трудозатраты, не входящее в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (заведывание кабинетом, филиалами, учебно-консультационными пунктами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников).

3.9. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах утвержденного ФОТ на соответствующий финансовый год.

3.10. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (ставке).

3.11. При введении новых систем оплаты труда в организациях размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.12. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут

быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области, содержащими нормы трудового права.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в пределах утвержденного ФОТ на соответствующий финансовый год устанавливаются следующие выплаты:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- доплата руководителю за наличие обособленных структурных подразделений (филиалов);
- доплата руководителю за организацию вариативных форм дошкольного образования;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;
- выплата за наличие высшего образования;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год.);

д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;

4.1.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отнесены надбавки за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных программ, работе по инновационным и экспериментальным программам.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ руководителям устанавливаются в соответствии с направлениями для разработки показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций (Приложение 7 к настоящему Положению). Критерии качества разрабатываются управлением образования в соответствии с установленными направлениями для разработки показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций и утверждаются распорядительным актом управления образования.

4.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с направлениями для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников учреждения (Приложение 8 к настоящему Положению). Критерии качества разрабатываются учреждением самостоятельно в соответствии с установленными направлениями для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций и утверждаются распорядительным актом учреждения.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы.

4.1.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам устанавливаются к окладу (ставке) в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

4.1.5. Доплата за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, награды и знаки отличия в сфере образования и науки устанавливаются работникам к окладу (ставке) в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

При наличии у работника двух и более почетных званий, доплата применяется по одному из оснований.

4.1.6. Надбавка за наличие высшего образования применяется путем умножения размера заработной платы, исчисленной за фактический объем педагогической работы из размера оклада (ставки) заработной платы на величину повышений (Приложение 5 к настоящему Положению).

4.1.7. Надбавка за квалификационную категорию образования применяется путем умножения размера заработной платы, исчисленной за фактический объем педагогической работы из размера оклада (ставки) заработной платы на величину повышений (Приложение 6 к настоящему положению).

4.2. Рекомендуемый размер надбавки заведующему структурным подразделением и специалистам в образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности, - 0,25.

4.3. Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются локальным актом учреждения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и (или) управляющего Совета учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на соответствующий финансовый год, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.5. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается начальником управления образования при наличии письменного обоснования эффективности достигнутых результатов выполнения особо важного и сложного задания с учетом личного вклада руководителя учреждения в общие результаты работы.

4.6. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

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

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

5. Оплата труда руководителя учреждения, руководителей структурных подразделений

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

5.2. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209.

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

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников такого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя) определяется управлением образования кратностью от 1 до 3.

	Численность обучающихся	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального общеобразовательного учреждения, финансируемой за счет средств областного бюджета, и среднемесячной заработной платы работников муниципального общеобразовательного учреждения	
		при отсутствии интерната	при наличии интерната либо осуществлении в двух и более зданиях образовательных услуг дошкольного и (или) общего образования, услуг по присмотру и уходу за детьми дошкольного возраста
1	До 150	2,3	2,5
2	151 - 500	2,5	2,7
3	Свыше 501	2,7	3,0

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и

средней заработной платой этого учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливается с учетом обеспечения предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с настоящим пунктом, при выполнении руководителем всех показателей эффективности деятельности бюджетной организации и получения премии по итогам работы в максимальном размере.

5.5. Размер оклада заведующего филиалом, устанавливается на 10-30% ниже оклада руководителя учреждения по согласованию с начальником управления образования.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.7. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения ежегодно устанавливаются управлением образования в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.8. В целях поощрения руководителю учреждения устанавливаются:

- премия по итогам работы (за квартал и год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий;
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, наград и знаков отличия в сфере образования и науки.

5.9. Премирование руководителя учреждения по итогам работы осуществляется в порядке и на условиях, установленных управлением образования, в зависимости от фактического выполнения показателей эффективности деятельности организации, при наличии обособленных структурных подразделений (филиалов, отделений), при наличии вариативных форм дошкольного образования (Приложение 2 к настоящему Положению).

5.10. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям учреждений исходя из следующих критериев:

- за выполнение количественных показателей муниципального задания;
- за выполнение качественных показателей муниципального задания;
- за привлечение внебюджетных средств.

5.11. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимается управлением образования.

Результаты деятельности учреждения рассматриваются управлением образования каждые три месяца.

6. Особенности оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы педагогическим работникам (в зависимости от должности или специальности) 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».

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

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

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

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

6.7. Оплата за индивидуальное обучение производится в пределах утвержденного фонда по организации в соответствии с учебным планом.

6.8. Размеры и условия дополнительных выплат за заведование филиалом, консультационным пунктом, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы образовательного учреждения, установленной 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.

6.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам в соответствии с разделом 5 настоящего

Положения

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

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 размере 50% минимального размера оплаты труда без учета начислений районного коэффициента и процентной надбавки 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 предоставлении 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, принимаемой организацией с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

7.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения – управление образования, на основании письменного заявления руководителя организации.

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 – 3000 рублей;

- в связи с государственными (День защитника отечества – 23 февраля, Международный женский день – 8 марта) и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации (День учителя – 5 октября, День работников дошкольного образования – 27 сентября) – 3000,00 рублей один раз в год;

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) – 3000,00 рублей.

7.5. Решение о размере и выплате единовременной премии работникам принимает руководитель 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.

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Дельфин»,
подведомственного управлению
образования администрации
Мазановского района

Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждения

Квалификационные Уровни	Наименование должности	Минимальный рекомендуемый размер оклада (ставки), руб.
Общеотраслевые профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: мойщик посуды; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; швея; оператор стиральных машин; пекарь; гардеробщик; дворник; истопник; няня; сторож (вахтер); уборщик территорий;	2440,88
	грузчик; подсобный рабочий; кастелянша; кладовщик; уборщик производственных и служебных помещений; сторож	2440,88
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене): сторож (вахтёр)	3000,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий повар; швея; оператор стиральных машин; плотник; пекарь; машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; слесарь аварийно-восстановительных работ; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования;	3500

	слесарь-ремонтник водитель (управление легковыми автомобилями всех типов; грузовыми автомобилями всех типов грузоподъемностью до 40 тонн, автобусами габаритной длиной 7-12 метров)	
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	швея;	4000
	плотник; повар; машинист (кочегар) котельной; слесарь аварийно-восстановительных работ; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования; столяр;	
	слесарь-ремонтник;	
	Водитель автомобиля (управление автобусами габаритной длиной 12-15 метров)	
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	4500
	Водитель автобусов или специальных легковых автомобилей («Технологическая» и др.), имеющие 1 класс и занятые перевозкой детей	6580,91
Общеотраслевые должности служащих		

(приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н)		
	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка; кассир;	3350
	архивариус;	
	машинистка	
2 квалификационный Уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» (кассир)	3500
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по охране труда и технике и безопасности; лаборант; техник;	2652
	секретарь руководителя, администратор	
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий хозяйством;	3606,72
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» (диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант);	
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф - повар), при выполнении должностных обязанностей заведующего производством;	4000,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер;	2050
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
	Специалисты II категории: бухгалтер;	2200

3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
	Специалисты I категории: бухгалтер;	2726,14
Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального) (приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н)		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя; Секретарь учебной части	2400,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель;	2525,15
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников *		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; инструктор производственного обучения; музыкальный руководитель	7200,00
	стаж I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	6380,00
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; тренер-преподаватель; социальный педагог; концертмейстер, педагог-организатор, педагог дополнительного образования	7400,00

3 Квалификационный уровень	Воспитатель; методист; мастер производственного обучения; педагог психолог; старший тренер-преподаватель; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования	7600,00

3 квалифицированный уровень	3	
		7100
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания; старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель- логопед(логопед), педагог-библиотекарь; тьютор	8627
Должности работников культуры, искусства и кинематографии		

(приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570)		
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Библиотекарь:	6976

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Дельфин»,
подведомственного управлению
образования администрации
Мазановского района

Стимулирование руководителя учреждения при наличии обособленных структурных подразделений (филиалов, отделений)

Наименование доплаты	Условия осуществления доплаты	Размер доплаты при достижении условий ее осуществления
При наличии обособленных структурных подразделений (филиалов, отделений)	Руководство обособленными структурными подразделениями – филиалами, не имеющими штатной единицы – заведующего филиалом	1. Функционирование базовой организации и филиала на территории одного поселения – 5% должностного оклада. 2. Функционирование базовой организации и филиала на территории разных поселений – 20 % должностного оклада.
При наличии вариативных форм дошкольного образования	Руководство дошкольными группами, являющимися структурными подразделениями общеобразовательных организаций	1. Группа присмотра и ухода сокращенного режима пребывания (8-10 часов) с количеством детей: - до 10 – 5% должностного оклада; - от 10 до 15 – 15% должностного оклада; - более 15 – 20% должностного оклада. 2. Группы присмотра и ухода кратковременного режима пребывания (до 5 часов) с количеством детей: - до 10 – 5% должностного оклада;

		- от 10 до 15 – 10% должностного оклада; - более 15 – 15% должностного оклада. 3. Общеразвивающие группы сокращенного режима пребывания (8-10 часов) с количеством детей: - до 10 – 15% должностного оклада; - от 10 до 15 – 25% должностного оклада; - более 15 – 30% должностного оклада. 4. Общеразвивающие группы кратковременного режима пребывания (до 5 часов) с количеством детей: - до 10 – 10% должностного оклада; - от 10 до 15 – 15% должностного оклада; - более 15 – 20% должностного оклада.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Дельфин»,
подведомственного управлению
образования администрации
Мазановского района

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам

Стаж работы	Размер надбавки, %
Стаж работы более 15 лет	20
Стаж работы более 10 лет	15
Стаж работы от 5 до 10 лет	10
Стаж работы от 0 до 5 лет	5

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Дельфин»,
подведомственного управлению
образования
администрации Мазановского
района

**Выплата за наличие ученой степени,
почетных званий Российской Федерации, наград и знаков
отличия в сфере образования и науки**

Наименование	Размер доплаты, %
Награды в сфере образования и науки регионального и муниципального уровня: грамота	5
Ведомственные награды: знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского, почетное звание « Почетный работник сферы образования Российской Федерации, нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ, нагрудный знак «За милосердие и благотворительность», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации	20
Государственные награды: Почетные звания «Заслуженный учитель РФ», почетное звание «Народный учитель РФ»	30
Кандидат наук	30
Доктор наук	50

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Дельфин», подведомственного управлению образования администрации Мазановского района

Выплата за наличие высшего образования

Образование	Размер надбавки,%
Высшее педагогическое, высшее непедагогическое при наличии переподготовки по профилю	10
Высшее (магистратура)	20

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Дельфин», подведомственного управлению образования администрации Мазановского района

Выплата за наличие квалификационной категории

Категория	Размер надбавки,%
первая	15
высшая	30

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Дельфин», подведомственного управлению образования администрации Мазановского района

Направления для разработки показателей эффективности деятельности руководителя учреждения

№ п/п	Направления	Дошкольное образование	Общее образование
	1.Для образовательного учреждения		
1	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	**х**	**х**
2	Функционирование системы государственно-общественного управления	**х**	**х**
3	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг дополнительного образования	**х**	**х**
4	Информационная открытость (сайт ОУ, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	**х**	**х**
5	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних		**х**
6	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, Н9ОУ и др.)	**х**	**х**
7	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	**х**	**х**
8	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	**х**	**х**
9	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	**х**	**х**
10	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	**х**	**х**
11	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	**х**	**х**
12	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов		**х**

13	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения	**x**	**x**
14	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки		**x**
15	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)		**x**
16	Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения (коэффициент выбытия из образовательного учреждения)		**x**
17	Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 % выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена		**x**
18	Результаты итоговой аттестации		**x**

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Дельфин», подведомственного управлению образования администрации Мазановского района

Направления для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников учреждения

№ п/п	Направления	Дошкольное образование	Общее образование
	2.Для педагогических работников		
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	**х**	**х**
2	Организация (участи) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	**х**	**х**
3	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		**х**
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	**х**	**х**
5	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.		**х**
6	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)		**х**
7	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	**х**	**х**
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	**х**	**х**
9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	**х**	**х**
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.д.)	**х**	**х**

Приложение № 9
к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Дельфин», подведомственного управлению образования администрации Мазановского района

Перечень
административно-управленческого и вспомогательного персонала МБДОУ «Дельфин», подведомственного управлению образования администрации Мазановского района

1. Административно-управленческий персонал:
1.1. Заведующий;
1.2. Заведующий филиалом;
1.3. Заведующий хозяйством;
1.4. Делопроизводитель;

2. Вспомогательный персонал:
2.1. Кухонный рабочий;
2.2. Оператор стиральных машин;
2.3. Дворник;
2.4. Слесарь-сантехник;
2.5. Электромонтер;
2.6. Младший воспитатель;
2.7. Сторож;
2.8. Повар;

Лист ознакомления с Положением
об оплате труда работников МБДОУ «Дельфин»,
подведомственного управлению образования
администрации Мазановского района, утвержденного постановлением
администрации Мазановского района от 21.08.2018 № 527

ФИО	**Дата**	**Подпись**	**Расшифровка подписи**
Шевченко Вероника Викторовна			
Степанова Галина Ивановна			
Демчук Любовь Алексеевна			
Рабан Ирина Николаевна			
Гуцулюк Любовь Ивановна			
Бублиенко Татьяна Федоровна			
Чемерисова Лариса Викторовна			
Пескова Светлана Николаевна			
Черная Светлана Анатольевна			
Дохно Татьяна Анатольевна			
Киреев Михаил Анатольевич			
Неяскина Ольга Борисовна			
Веретенникова Светлана Владимировна			
Тригуб Елена Николаевна			
Витиньш Светлана Петровна			
Колесникова Оксана Владимировна			
Мазур Вера Борисовна			
Капустянская Людмила Владимировна			
Герасимова Наталья Анатольевна			
Вознюк Ульяна Николаевна			
Семидей Олеся Александровна			
Рябцева Ирина Владимировна			
Коневина Анна Владимировна			
Тригуб Виктор Борисович			
Музыченко Вера Викторовна			
Мальчиц Кирилл Александрович			
Тригуб Татьяна Геннадьевна			
Мальчиц Дарья Дмитриевна			
Мелешкин Анатолий Алексеевич			
Мелешкина Ирина Борисовна			
Калинина Ольга Юрьевна			
Филиал «Детский сад «Солнышко»			
Бондаренко Марина Анатольевна			
Косабуцкая Татьяна Геннадьевна			
Перевозникова Инна Эвальдовна			
Смолькова Наталья Викторовна			
Стародубова Нина Евсеевна			

Дынникова Мария Ильинична			
Хитрова Ольга Николаевна			
Филатова Ирина Александровна			
Акулина Светлана Сергеевна			