**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение**

**детский сад «Веселая планета» п. Орловского**

**Приказ**

**29.10.2021 № 156**

**п. Орловского**

**Об утверждении положения об оплате труда**

|  |
| --- |
| На основании Постановления Администрации Орловского района Ростовской области от 28.10.2021 № 786«Об оплате труда работников муниципальных бюджетных организаций Орловского района, подведомственных Управлению образования Орловского района» , в целях совершенствования условий оплаты труда работников муниципальных организаций Орловского района и в соответствии с постановлением Администрации Орловского района от 18.05.2016 № 349 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Орловского района» |

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:
   1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждение детского сада «Веселая планета» п. Орловского и считать вступившим в силу с 01.01.2022 года. (Приложение № 1).
   2. Перечень должностей административно- управленческого персонала согласно приложения №2
2. Признать утратившим силу приказ муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждение детского сада «Веселая планета» п. Орловского от 01.11.2017 № 6 «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждение детского сада «Веселая планета» п. Орловского»
3. Главному бухгалтеру МБДОУ Светличной Я.М. довести содержание утвержденного локального акта до сведения работников МБДОУ под роспись.
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. заведующего МБДОУ

детский сад «Веселая планета» Н.А. Меренцова

С приказом ознакомлены: Я.М. Светличная

**\Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение**

**детский сад «Веселая планета» п. Орловского**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  На общем собрании  *МБДОУ детский сад «Веселая планета»*  (протокол от 29.*10.2021* № 1) | УТВЕРЖДЕНО  И.о. заведующего *МБДОУ детский сад «Веселая планета»*  *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Меренцова Н.А.*  *29.10.2021 года приказ № 156* |
|  |
|  |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**муниципального бюджетного дошкольного общеобразовательного учреждения детский сад «Веселая планета» п. Орловского**

п. Орловский

2021 год

 1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Веселая планета» п. Орловского (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Веселая планета» п. Орловского, в соответствии с Постановлениями Администрации Орловского района Ростовской области от 28.10.2021 года № 786 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, организаций Орловского района подведомственных Управлению образования Орловского района»

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителя, их заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;

- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав

заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников МБДОУ детский сад «Веселая планета» (далее –учреждения) (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную  
в [приложении № 3](consultantplus://offline/ref=F64C1B3E095640E822C2D237D0738194D41BCA33ABE774404D495440ECD7A1FA42EE651A4DD5C204bFfCJ) к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

#### 1.8. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств областного бюджета и бюджета Орловского района. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

#### 1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

#### Порядок формирования фонда оплаты труда организаций определяется Управлением образования Орловского района.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

* 1. В соответствии с постановлением Администрации Орловского района от 18.05.2016 № 349 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Орловского района»:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника  
за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение [нормы труда](consultantplus://offline/ref=4C322DB1EBB28C912C7F0073C698B47821ECF4900740F043C69779394BpAO8K) определенной сложности (квалификации)  
за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Минимальный должностной оклад (рублей) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | 1-й квалификационный уровень | 7607 |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | 1-й квалификационный уровень | 8372 |
| 2-й квалификационный уровень | 8793 |

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

#### МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

#### должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Минимальный должностной оклад, ставка  заработной платы  (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ должностей педагогических работников | 1-й квалификационный уровень | 12041 |
| 2-й квалификационный уровень | 12626 |
|  | 3-й квалификационный уровень | 13242 |
| 4-й квалификационный уровень | 13893 |

2.3.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Минимальный должностной оклад (рублей) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 1-й квалификационный уровень | 5071 |
| 2-й квалификационный уровень | 5316 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 1-й квалификационный уровень | 5581 |
| 2-й квалификационный уровень | 5862 |
| 3-й квалификационный уровень | 6157 |
| 4-й квалификационный уровень | 6449 |
| 5-й квалификационный уровень: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей; | 8217 |
|  | в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей | 7830 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 1-й квалификационный уровень | 6449 |
| 2-й квалификационный уровень | 6767 |
| 3-й квалификационный уровень | 7103 |
| 4-й квалификационный уровень | 7456 |
| 5-й квалификационный уровень | 7830 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 1-й квалификационный уровень: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей; | 8632 |
|  | в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей | 8217 |
| 2-й квалификационный уровень | 9063 |
| 3-й квалификационный уровень | 9515 |

2.3.3. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Минимальная ставка  заработной платы (рублей) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 1-й квалификационный уровень:  1-й квалификационный разряд  2-й квалификационный разряд | 4169  4411 |
|  | 3-й квалификационный разряд | 4669 |
| 2-й квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»  (старший по смене) | ставка  заработной платы  устанавливается на один  квалификационный разряд выше |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | 1-й квалификационный уровень:  4-й квалификационный разряд  5-й квалификационный разряд | 4957  5244 |
| 2-й квалификационный уровень:  6-й квалификационный разряд | 5545 |
|  | 7-й квалификационный разряд | 5862 |
| 3-й квалификационный уровень | 6207 |
| 4-й квалификационный уровень | 6655 |

2.3.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 – 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей (за исключением должности заместителя главного бухгалтера).

1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. 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).

* 1. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.
     1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

* + 1. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.
  1. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
     1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

* + 1. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
    2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ

за работу в особых условиях труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты (процентов) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | За работу с обучающимися (воспитанниками) из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы:  - руководитель учреждения, заместители руководителя  - работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (воспитанниками)  - иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (воспитанниками) | до 15  до 15        до 20 |

Примечание.

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

1. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ

за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты (процентов) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-  педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения) | до 15 до 10 |
| 2. | Работникам организаций, ответственным за организацию питания | до 15 |
| 3. | Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога) | до 10 |
| 4. | Работникам организации за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области | 5 – 10 |
| 5. | Работникам организации за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1 – 2 человека при численности аттестуемых  3 – 4 человека при численности аттестуемых  5 человек и более | 10  15  20 |
| 6. | Работникам организации, ответственным за работу с архивом учреждения:  - работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216 н  - иным работникам | До 20  До 25 |

Примечание.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).
2. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается работникам учреждения, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).
3. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников учреждения, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.
4. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 1-6 таблицы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда организации.
   1. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

* 1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ;

- за выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- иные выплаты стимулирующего характера.

* 1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

* 1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.3.2 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного и воспитательного процессов устанавливается педагогическим работникам учреждения.

Размеры и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного и воспитательного процессов устанавливаются учреждением самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного учреждению на обеспечение деятельности, в соответствии с критериями оценки интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников.

4.3.3. Основания и порядок проведения оценки результативности и качества работы по организации образовательного процесса педагогических работников:

- методическое объединение педагогов учреждения, по материалам, представленным педагогическим работникам, бухгалтерией заполняет оценочный лист, проверяет достоверность соответствия представленных материалов оценке, знакомят с ним под роспись педагогического работника;

- на основании выявленных показателей и оценочных листов педагогов учреждения, комиссия по оценке результативности и качества работы определяет уровень результативности и качество работы по организации образовательного процесса за определенный период каждого педагогического работника и формирует итоговые списки педагогических работников образовательного учреждения с указанием суммарной оценки показателей результативности и качества работы по организации образовательного процесса за определенный период;

- в случае отсутствия результатов для сравнения комиссия вправе определять балл по показателям.

- на выплату за результативность и качество работы по организации образовательного процесса за определенный период имеют право все педагогические работники, за исключением находящихся в длительном (до года) отпуске, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске, ежегодном оплачиваемом;

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса производится каждый месяц, за фактически отработанное время, в пределах планового фонда оплаты труда.

- стоимость одного балла определяется по педагогическим работникам путем деления ежемесячной суммы выплат, определенной на эти цели образовательным учреждением самостоятельно, на сумму баллов, набранных всеми педагогическими работниками;

- конкретная сумма выплат для педагогических работников, определяется комиссией по оценке качества работы в пределах средств, выделенных ДОУ на эти цели;

- выплата каждого работника рассчитывается путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных работником;

- округление сумм производится до целых рублей, по правилам математического округления;

- решения комиссии по оценке качества работы принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов. Заседание комиссии по оценке качества работы оформляется протоколом и подписывается всеми ее членами;

- руководитель учреждения на основании протокола комиссии по оценке качества работы, приказом по учреждению утверждает список работников, количество баллов и стоимость одного балла. Приказ передается в бухгалтерию для начисления;

Критерии оценки результативности и качества работы по организации образовательного процесса педагогических работников учреждения:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Показатели |  | Баллы |
| 1.Сохранение здоровья воспитанников (проведение системны мер по охране жизни, укреплению здоровья и физическому развитию) | 1.1. Работа с детьми с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды, и ОВЗ наличие индивидуального образовательного маршрута) |  | 1 |
| 2.Образовательная деятельность (профессиональный рост педагога) | 2.1. Выступление (презентация, мастер-класс) на педсовете, семинаре- практикуме консультации и т.д. |  | 1 |
| 2.2. Показ открытого занятия, мероприятия на уровне ДОУ |  | 1 |
| 2.3. Показ открытого занятия, мероприятия на уровне района, области, всероссийском, международном. |  | 2 |
| 2.4. Участие в профессиональном конкурсе «Воспитатель года»  -ежемесячно в течение года (если вошел в финал)  -ежемесячно в течение года (за участие в конкурсе) |  | 2  1 |
| 2.5. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства районных, областных, всероссийских, международных (при наличии диплома, грамоты, сертификата) (конкурсы согласованы с администрацией) |  | 1 |
| 2.6. Участие детей к конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества районных, областных, всероссийских, международных (при наличии диплома, грамоты, сертификата) (конкурсы согласованы с администрацией) |  | 1 |
| 2.7. Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения (положительные комментария на официальном сайте ДОУ, письменная благодарность м т.д.) |  | 1 |
| 2.8. Помощь в организации метод объединения, открытого мероприятия, праздников (на районном и областном уровне) |  | 2 |
| 2.9. Работа в рабочих (творческих) группах |  | 1 |
| 2.10. Публикации (на собственном сайте или страницы сети интернет), научных, профессиональных образовательных печатных изданиях:  - в интернет сообществах  - в печатных изданиях регионального и федерального уровня |  | 1  2 |
| 2.11. Посещение метод объединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время.  Прохождение различных курсов без отрыва от производства, обучающих |  | 1 |
| 3. Работа в инновационном режиме | 3.1. Проведение нетрадиционных мероприятий для родителей и совместно с родителями (круглый стол, мастер-класс, мини-музей) |  | 1 |
| 3.2. Оформление документации психолого-педагогического консилиума |  | 1 |
| 4. Выполнение общественно-значимой деятельности | 4.1. Ведение официального сайта ДОУ, акаунт в инстаграмм и одноклассники |  | 2 |
| 4.2. Оформление протоколов в комиссиях по распределению (стимул. фонда, общего собрания работников ДОУ, общего собрания, профсоюзного комитета и т.п.) |  | 1 |
| 4.3. Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель результаты мониторинга, протоколы родительских собраний и т.п.) |  | 1 |
| 4.5.Работа без больничных листов, периодов отсутствия работника по заявлению на отпуск без сохранения заработной платы. |  | 1 |
| 4.6. Наличие общественной нагрузки, проведенной в рамках возложенных обязанностей, членство в общественных организациях, ведение протоколов методических объединений, заседаний общественных организаций |  | 1 |
| Максимальный балл: |  |  | 26 |

4.3.4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты  оценки деятельности педагогического работника.

В случае несогласия педагогического работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он вправе подать в комиссию по оценке качества работы образовательного учреждения апелляцию.

4.3.5. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя комиссии по оценке качества работы с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии по оценке качества работы и процедуре оценки.

На основании поданной апелляции председатель комиссии по оценке качества работы в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание комиссии по оценке качества работы, на которое в обязательном порядке приглашается подавший апелляцию педагога.

В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены комиссии по оценке качества работы проводят проверку правильности оценки, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

Оценка, данная комиссией по оценке качества работы на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3 настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- руководителю организации – Управлением образования Орловского

района, в соответствии с утвержденным им порядком;

- работникам организации – руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю организации и согласовывается с учредителем.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета и бюджета Орловского района на финансовое обеспечение деятельности организаций на очередной финансовый год и на плановый период.

Надбавки за качество выполняемых работ устанавливается в процентах либо в конкретном размере к должностному окладу (ставке заработной) на определенный период и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ за выслугу лет

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень категорий работников | Размер надбавки (процентов) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Руководитель учреждения, заместители руководителя организации, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы):  от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет | 10  15  20 |
| 2. | Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы):  от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет | до 10  до 15  до 20  до 30 |

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.6. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются организацией и фиксируются в настоящем положении.

4.6.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных

обязанностей;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- соблюдение исполнительской дисциплины;

- обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

##### 4.6.2. Премирование руководителя организации производится в порядке, утвержденном Управлением образования Орловского района, с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

##### 4.6.3. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

##### 4.6.4. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в следующем порядке:

- предложения по премированию по итогам работы представляются руководителю учреждения заместителями заведующего, профсоюзным комитетом;

- руководитель учреждения представляет в комиссию по оценке качества работы информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования;

- комиссия по оценке качества работы проводит оценку достижений, рассматривает результаты работы и определяет конкретные размеры премий каждого поощряемого работника в соответствии с данными критериями премирования;

- члены комиссии по оценке качества работы принимают решение об установлении и размере премии открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов этой комиссии. Решение оформляется протоколом;

- на основании протокола заседания комиссии по оценке качества работы руководитель учреждения издает приказ о премировании.

Премии могут выплачиваться в течение календарного года. Месячный размер премии не должен превышать двух должностных окладов.

4.6.5. Премирование работников осуществляется по критериям премирования, указанным в таблице № 9

Таблица № 9

Критерии премирования

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели к премированию по результатам текущей деятельности работника | Размер премии |
| за участие в работе творческих, экспертных групп, комиссий, временных коллективов по разным направлениям работы (показатель суммируется): | |
| - работа в комиссиях (предметных, экспертных и т. д.) (за одно участие) | До 10% |
| обеспечение современного качества общего образования: | |
| - наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и других видов конкурсных соревнований муниципального уровня (очное участие), показатель суммируется | До 10% |
| - наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и других видов конкурсных областного уровня (очное участие), показатель суммируется | До 20% |
| проведение открытых занятий, олимпиад, мероприятий высокого качества с применением современных, в том числе информационных, образовательных технологий (показатель суммируется): | |
| - уровень детского сада (за каждое мероприятия) | До 10% |
| - районный уровень (за каждое мероприятия) | До 20% |
| - областной уровень (за каждое мероприятия) | До 30% |
| качественная методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс: | |
| - проведение предметных недель (участие), за каждое мероприятие (показатель суммируется) | До 10% |
| - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; | До 200 % |
| - инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; | До 200 % |
| - качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; | До 200 % |
| - участие в выполнении особо важных работ и мероприятий; | До 200 % |
| - соблюдение исполнительской дисциплины; | До 200 % |
| - обеспечение сохранности муниципального имущества и т.д. | До 200 % |

4.6.6. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя организации.

4.6.7. Работники учреждения могут лишаться премиальных. Основанием для лишения премии может служить -наличие дисциплинарного взыскания.

Основанием для дальнейшего назначения премии может служить снятие с работника дисциплинарного взыскания.

4.7. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждения, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;

- за специфику работы;

- за наличие ученой степени;

- за наличие почетного звания;

-выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.8. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам, при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет.

Педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

- при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.9. Руководителям и специалистам организаций (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливается надбавка за специфику работы.

Надбавка за специфику работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

- руководителям организаций, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, руководителям и специалистам, занимающим должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н – 20 процентов;

- иным руководителям и специалистам – до 25 процентов.

4.10. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 10.

Таблица № 10

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ

за наличие почетного звания

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень категорий работников | Размер надбавки (процентов) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Руководитель организации, заместители руководителя организации, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н:  при наличии почетного звания «народный»  при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды | 25  15  10 |
| 2. | Иные работники:  при наличии почетного звания «народный»  при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды | до 30  до 20  до 15 |

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается Управлением образования Орловского района.

4.11. В целях привлечения и укрепления кадрового состава учреждения молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.12. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.13. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

1. Условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера
   1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
   2. Установление должностных окладов руководителям организаций, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.
      1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.
      2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципальной организации.

Минимальные размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице № 11.

Таблица № 11

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов руководителей организаций

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Минимальный должностной оклад (рублей) |
| 1 | 2 |
| Учреждения I группы по оплате труда руководителей | 24084 |
| Учреждения II и III групп по оплате труда руководителей | 21899 |
| Учреждения IV группы по оплате труда руководителей | 19908 |

Примечание.

Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства организацией, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения организаций к группе по оплате труда руководителя учреждения, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости организаций различного типа, утверждается Управлением образования Орловского района.

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

5.3. С учетом условий труда руководителя учреждения, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего положения, в порядке, определенном Управлением образования Орловского района.

5.4. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтерам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения, в порядке, определенном Управлением образования Орловского района.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителю учреждения по решению Управления образования Орловского района с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения может устанавливаться выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению Управления образования Орловского района в числе показателей эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Администрации Орловского района.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением Управления образования Орловского района.

5.5. Руководитель учреждения, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же организации.

Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Примерного положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем организации, определяется Управлением образования Орловского района, заместителями руководителя – руководителем организации, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководитель учреждения, их заместителям и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этой организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников организации согласно таблице № 12.

Таблица № 12

РАЗМЕРЫ

предельного соотношения заработной платы руководителя организации

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность (человек) | Размеры предельного соотношения |
| 1 | 2 |
| До 50 | 3,0 |
| От 51 до 100 | 4,0 |

5.6.2. Для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю организации, на 0,5.

5.6.3. По решению Управления образования Орловского района руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых организаций, при приостановлении основной деятельности организации, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель учреждения.

1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников
   1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.
   2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется организацией в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

##### В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

##### установленным объемом педагогической работы;

##### размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

##### размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного

##### объема педагогической работы.

* 1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
  2. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.
  3. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».
  4. Работники образовательного учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы, образовательного учреждения, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, включая руководителя и заместителей руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

* 1. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в неделю.

6.8.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

педагогов за работу по совместительству в другой образовательной организации (одном или нескольких);

педагогов для которых данная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.8.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников организации утверждается Управлением образования Орловского района.

6.8.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по учебным полугодиям.

6.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

6.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.9.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника. Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется: для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

1. Другие вопросы оплаты труда
   1. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда может привлекать для выполнения программно-методических, научно-

исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных муниципальных программ и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

* 1. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда организации, сформированном за счет средств областного бюджета, бюджета Орловского района и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено Управлением образования Орловского района.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом организации на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, приведенного в приложении № 2 к настоящему постановлению.

* 1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.
     1. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – Управлением образования Орловского района, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам организаций – руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом организации на основании письменного заявления работника.

7.3.2. Под материальной помощью понимается помощь в денежной форме, оказываемая работнику с наступлением чрезвычайных обстоятельств:

Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- смерть мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;

- причинение значительного ущерба жилищу работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций;

- получение увечья или иное причинение вреда здоровью работника;

- длительный период временной нетрудоспособности;

- хирургическое оперативное вмешательство;

- иные чрезвычайные обстоятельства по решению директора школы.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается

руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением, на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного профсоюзного комитета.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, бюджета Орловского района и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

руководитель учреждения (директор, ректор);

заместитель руководителя учреждения (заместитель директора,

проректор); помощник (советник) руководителя; главный бухгалтер;

заместитель главного бухгалтера;

руководитель структурного подразделения (филиала, отделения,

службы, центра, отдела, общежития, пищеблока, прачечной и другого); заведующий производством (шеф-повар); заведующий хозяйством; заведующий складом; бухгалтер (экономист) \*; юрисконсульт \*; администратор \*; инженер\*;

инженер-программист (программист) \*; специалист по охране труда; специалист по кадрам \*; специалист по закупкам; инспектор по кадрам \*; секретарь-машинистка; делопроизводитель; кассир \*;

системный администратор; младший системный администратор. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\* Включая должности служащих с производными должностными наименованиями «старший» и «ведущий», или с I и IIвнутридолжностными категориями.

2. Конкретный перечень должностей административно-управленческого персонала работников муниципальной организации устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым в установленном порядке.