

КОМИТЕТ АДМИНИСТРАЦИИ КАЛМАНСКОГО РАЙОНА
ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ПРИКАЗ

5 апреля 2018 г.

№ 63

с. Калманка

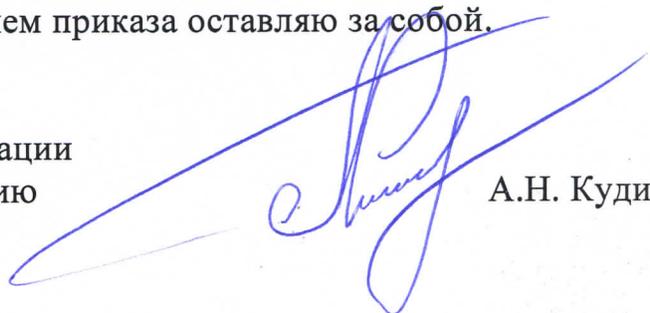
О системе оплаты труда работников муниципальных
бюджетных дошкольных образовательных учреждений
Калманского района

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации Алтайского края от 30.01.2014 № 31 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ субвенций из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях Алтайского края», приказом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 31.01.2014 № 607 «Об утверждении размеров нормативов бюджетного финансирования на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях Алтайского края».

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить:
 - 1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений Калманского района (прилагается);
2. Руководителям муниципальных общеобразовательных организаций района внести соответствующие изменения в локальные нормативные акты и уведомить работников об изменении существенных условий трудового договора до 01.06.2018 г.
3. Приказ распространяет действие на правоотношения, возникшие с 01.04.2018 г.
4. Ведущему специалисту по информатизации образования комитета администрации Калманского района по образованию (Пудовкин Д.С.) разместить приказ на официальном Интернет-сайте комитета администрации Калманского района по образованию.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Председатель комитета администрации
Калманского района по образованию


А.Н. Кудин

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных
образовательных учреждений Калманского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций Калманского района (далее - Положение), определяет методику формирования и распределения фонда оплаты труда учреждений.

1.2. Положение распространяется на лиц, именуемых далее по тексту «работники», осуществляющих в муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждениях Калманского района трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами руководителя учреждением.

1.3. Положение устанавливает порядок формирования и распределения ФОТ работникам с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности учреждения, индивидуального подхода к использованию различных стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.4. Положение способствует привлечению высококвалифицированного педагогического персонала в организации с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

1.5. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников на основе применения должностных окладов работников, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными актами Калманского района.

2. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование ФОТ учреждения осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет средств муниципального бюджета и субвенции из краевого бюджета в соответствии с расчетным нормативом подушевого финансирования учреждения на текущий год, в том числе нормативом финансирования в расчете на одного воспитанника в год по фонду заработной платы и начислениям, с применением районного коэффициента, коэффициентов

удорожания образовательной услуги по типу, виду и категории учреждения, адаптационных коэффициентов для учреждения.

2.2. Порядок определения объема финансовых средств учреждения на текущий год осуществляется согласно Методике МОО.

2.3. Размер ФОТ учреждения определяется приказом комитета администрации Калманского района по образованию (далее – Комитет) в соответствии с утвержденным нормативом и увеличивается в случае увеличения стоимости единицы муниципальной услуги.

2.4. ФОТ учреждения состоит из ФОТ работников и фонда стимулирования руководителя и рассчитывается по формуле:

$\text{ФОТ учреждения} = \text{ФОТр} + \text{ФОТ Рст}$, где:

ФОТр - ФОТ работников;

ФОТ Рст - фонд стимулирования заведующего учреждения.

2.5. ФОТ Рст заведующего учреждения формируется Комитетом.

Расчет ФОТ Рст осуществляется по формуле:

$\text{ФОТ Рст} = \text{ФОТ МОО} \times \text{ц}$, где:

ц - централизуемая доля ФОТ, размер которой утверждается приказом Комитета. Рекомендуемая доля «ц» - не более 1% от общего ФОТ всех МОО.

3. Распределение фонда оплаты труда учреждения

3.1. При распределении ФОТ в учреждение выделяются части краевого и районного бюджетов:

3.1.1. за счет субвенции из краевого бюджета формируется ФОТ педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);

3.1.2. за счет средств бюджета района формируется ФОТ:

- административно-управленческого персонала (руководитель, заведующий филиалом, главный бухгалтер);

- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель, диспетчер, бухгалтер, заведующий хозяйством, заведующий материальным складом, заведующий продовольственным складом, техник-программист);

- обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, уборщик территории, грузчик, рабочий по стирке и ремонту белья, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, слесарь-сантехник, кухонный рабочий, техник-электрик).

3.2. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание МБДОУ в пределах выделенных средств.

4. Определение объема финансовых средств ДООУ по ФОТ из краевого бюджета

4.1.1. Объем финансовых средств ДООУ определяется согласно расчету норматива бюджетного финансирования ФОТ из краевого бюджета в части средств на оплату труда педагогическим работникам.

4.1.2. Нормативные затраты по заработной плате педагогических работников в расчете на одного воспитанника (N_{mn}) в зависимости от направленности групп и режима пребывания воспитанников в ДООУ исчисляются по формуле:

$N_{mn} = N \times K_m \times K_n$, где:

m - режим пребывания в ДООУ;

n - направленность групп в ДООУ;

N - норматив расходов по заработной плате в расчете на одного воспитанника из средств краевого бюджета определяется в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края и утверждается приказом Комитета с учетом коэффициентов удорожания образовательной услуги в зависимости от режима пребывания воспитанников в ДООУ и коэффициентов удорожания образовательной услуги в зависимости от направленности групп в ДООУ;

K_m - коэффициент удорожания образовательной услуги в зависимости от режима пребывания воспитанников в ДООУ (приложение 1);

K_n - коэффициент удорожания образовательной услуги в зависимости от направленности групп в ДООУ (приложение 2).

4.1.3. Распределение объема средств субвенции по ДООУ из краевого бюджета осуществляется Комитетом по формуле:

$S_i = (\sum N_{mn} \times C_{mn}) \times K_i + W + D_{инв}$, где:

S_i - объем средств субвенции ДООУ из краевого бюджета;

N_{mn} - нормативные затраты по заработной плате педагогическим работникам в расчете на одного воспитанника в зависимости от направленности групп (n) и режима пребывания воспитанников в ДООУ (m), с учетом районного коэффициента;

C_{mn} - количество воспитанников в зависимости от направленности групп (n) и режима пребывания воспитанников в ДООУ (m) на начало финансового года;

K_i - адаптационный коэффициент, учитывающий выполнение целевого показателя по средней заработной плате педагогических работников, устанавливается приказом Комитета на очередной финансовый год;

W - расходы на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам ДООУ за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта осуществляются в соответствии с приказом Комитета «Об утверждении Порядка осуществления стимулирующих выплат за воспитательно -

образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта педагогическим работникам муниципальных бюджетных (автономных) дошкольных образовательных организаций Калманского района»;

Динв - средства на оплату труда педагогическим работникам с детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, посещающими группы общеразвивающей направленности в ДОУ, исчисляются по формуле:

$Динв = Нобщ \times Кинв \times Ринв$, где:

Нобщ - норматив расходов по заработной плате педагогическим работникам в расчете на одного воспитанника, посещающего группу общеразвивающей направленности, утвержденный приказом Комитета;

Кинв - количество детей-инвалидов или детей с ограниченными возможностями здоровья;

Ринв - коэффициент 0,2 для детей - инвалидов и 0,4 для детей с ограниченными возможностями здоровья.

5. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

5.1. Оплата труда работников учреждения состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладам, доплат компенсационного характера, стимулирующих выплат.

5.2. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую часть ФОТ учреждения.

5.3. Базовая часть ФОТ для педагогических работников, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, специфики учреждения. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества педагогических работников коллегиальным органом управления учреждения, к компетенции которого относится указанная функция в пределах утвержденного ФОТ.

5.4. Базовая часть ФОТ административно-управленческих, обслуживающих и учебно-вспомогательных работников обеспечивает им гарантированную оплату труда, исходя из объема выполняемых работ. Для административно-управленческого персонала - с учетом квалификации, уровня образования, специфики учреждения. Стимулирующая часть заработной платы всех работников (кроме руководителя) устанавливается исходя из оценки качества работы руководителем учреждения.

5.5. ФОТ работников учреждения формируется за счет средств муниципального и краевого бюджетов, при этом рекомендуемая доля стимулирующей части ФОТ составляет до 30% в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно.

5.6. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением между Алтайским краевым общественным объединением профсоюзов, краевым объединением работодателей и Администрацией Алтайского края о минимальном размере оплаты труда в Алтайском крае, а при его отсутствии - не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Расчет оплаты труда работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

5.8. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом ДООУ могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

5.9. Оплата труда работника не ограничивается предельными размерами.

5.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

6. Порядок установления окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения

6.1. Размеры окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основании отнесения занимаемых ими должностей работников к профессиональным группам согласно требованиям к профессиональной подготовке уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемых работ, не ниже минимальных рекомендуемых окладов (приложение 1).

6.2. Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам проводится на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

6.3. К окладам педагогических работников учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за наличие квалификационной категории;
- за уровень образования.

6.3.1. За наличие квалификационной категории устанавливается повышающий коэффициент к окладу (приложение 2);

6.3.2. За уровень образования применяется повышающий коэффициент к окладу (приложение 3);

7. Доплаты и надбавки компенсационного характера работникам учреждения

7.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- коэффициент специфики за работу в сельской местности - 1,25;
- районный коэффициент к заработной плате – 1,15.

7.1.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере. Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, но не менее 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

7.1.2. Учреждения осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за один час работы) за каждый час работы в ночное время;

7.1.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, привлеченным в установленном порядке к работе:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

7.1.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

7.1.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания работнику учреждения производится доплата.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах ФОТ учреждения;

7.1.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

7.1.7. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

7.2. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера, порядок их установления определяются руководителем учреждения и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

8. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам учреждения

8.1. Для педагогических работников учреждения предусмотрены стимулирующие выплаты:

- за выслугу лет (стаж работы);
- за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;

- выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу (первые три года);

- за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта;

- за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого месяца;

- премии по итогам работы за год.

8.1.1. За выслугу лет (стаж работы) устанавливается коэффициент за стаж педагогической деятельности согласно стажу педагогической работы педагогического работника (приложение 4);

8.1.2. За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград устанавливается коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды:

- за ученую степень доктора наук (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности) - 1,2;

- за ученую степень кандидата наук (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности), за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности) - 1,1;

- для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», - 1,05.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из коэффициентов (максимальный);

8.1.3. Выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, первые три года осуществляется установленная ежемесячная выплата к должностному окладу. Размер выплаты определяется учреждением самостоятельно в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда;

8.1.4. Стимулирующая выплата за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта осуществляется в соответствии с Порядком осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципальных бюджетных (автономных) дошкольных образовательных организаций Калманского района, утвержденным приказом Комитета. Размер выплат устанавливается по итогам каждого месяца на основании утвержденных критериев дифференцированной оценки деятельности педагогических работников, где коэффициенты являются основой для разработки критериев, утверждаемых приказами руководителя и согласованные с профсоюзной организацией. Условием назначения выплат

является приказ руководителя на основании оценочных листов, утвержденных членами комиссии.

8.1.5. Стимулирующая выплата за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого полугодия и премии по итогам работы за год устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждений Калманского района, утверждаемым руководителем. Размер выплаты устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников, к компетенции которого относится указанная функция, и выборным профсоюзным органом в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается. Положение разрабатывается учреждением в соответствии с примерным Положением об оценке качества работы педагогов при распределении стимулирующей части учреждения, утвержденным приказом Комитета.

8.2. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя учреждения.

8.3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в пределах утвержденного ФОТ.

8.4. Размеры и условия стимулирующих выплат педагогическим работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

9. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения

9.1. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения предусмотрены стимулирующие выплаты:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности;
- премии по итогам работы (при наличии экономии ФОТ).

9.1.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ с учетом показателей деятельности работника, с целью его материальной заинтересованности в конечных результатах работы устанавливаются в соответствии с Положением об оценке качества работы административно - управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений Калманского района при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, критериями оценки, утвержденными локальными актами учреждения по каждой должности. При разработке критериев учитываются показатели:

- за качественное исполнение должностных обязанностей;
- сохранность материально-технического оснащения.

9.1.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности устанавливаются в зависимости от фактической нагрузки в соответствии с критериями оценки результативности и интенсивности труда работников, утвержденными локальными актами учреждения. При разработке критериев учитываются следующие показатели:

- за создание условий для оказания качественной услуги;
- обеспечение надлежащего выполнения требований СанПиН;
- содействие педагогическим работникам в организации учебно-вспомогательного процесса.

9.1.3. Премии устанавливаются за эффективную работу работника в течение года в соответствии с установленными показателями и критериями оценки в локальных нормативных актах учреждения.

9.2. Размер стимулирующих выплат учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения определяется руководителем учреждения согласно установленным критериям оценки деятельности работников, утвержденным локальными нормативными актами учреждения, в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

9.3. Решение об установлении стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения оформляется приказом руководителя учреждения.

10. Оплата труда административно-управленческого персонала учреждения

10.1. Оплата труда административно-управленческого персонала учреждения состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладу, доплат и надбавок компенсационного характера и стимулирующих выплат.

К административно-управленческому персоналу учреждения относится заведующий учреждения, заведующий филиалом, главный бухгалтер.

10.2. Оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с требованиями квалификации исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей в соответствии с Порядком отнесения муниципальных учреждений образования Калманского района к группам по оплате труда руководителей, утвержденным приказом Комитета (приложение 5).

10.2.1. Комитет администрации Калманского района по образованию может устанавливать повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя МБДОУ от 1 до 3.

10.2.2. К окладу руководителя устанавливаются коэффициенты за наличие квалификационной категории, уровень образования.

За наличие квалификационной категории применяется коэффициент к окладу административно-управленческих работников (приложение 2);

10.2.3. За уровень образования применяется коэффициент к окладу в соответствии с приложением 3 Методики;

10.3. Размер оклада главного бухгалтера устанавливается на 10-40% ниже оклада руководителя.

10.3.1. К окладу руководителя устанавливаются коэффициенты:

- за наличие квалификационной категории;
- за уровень образования.

К окладу главного бухгалтера устанавливаются коэффициенты:

- за уровень образования;

10.4. Оплата труда руководителя учреждения не должна превышать двукратный размер начисленной средней заработной платы основного персонала учреждения. К основному персоналу учреждения относятся педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед), осуществляющие образовательную деятельность и выполняющие обязанности по воспитанию и обучению воспитанников.

10.5. Руководителю и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, указанные в разделе 7 Методики формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций Калманского района, реализующих программы дошкольного образования.

10.6. Руководителю учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты:

- за выслугу лет (стаж работы);
- за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;
- премии.

10.6.1. Выплата за выслугу лет (стаж работы) для заведующего устанавливается с учетом педагогического стажа;

10.6.2. За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград устанавливается повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю учреждения, почетного звания или отраслевой награды, указанных в разделе 7 Методики;

10.6.3. Руководителю учреждения устанавливаются премии за эффективную работу в течение года на основании приказа Комитета.

10.7. Руководителю ДОО устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат руководителям МОО, утвержденным приказом Комитета. Внешняя оценка результативности профессиональной деятельности заведующего учреждения проводится экспертной группой Комитета в соответствии с Положением об экспертной группе по внешней оценке результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных бюджетных (автономных) дошкольных образовательных организаций Калманского района.

10.8. В трудовом договоре с руководителем учреждения предусматривается выплата стимулирующего характера за осуществление деятельности по оказанию платных образовательных услуг. Выплаты производятся за счет средств, получаемых от оказания платных образовательных услуг в соответствии с Порядком назначения руководителям муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию Калманского района, выплаты стимулирующего характера за осуществление муниципальными образовательными организациями деятельности по оказанию платных образовательных услуг, утвержденным приказом Комитета.

10.9. Решение об установлении стимулирующих выплат заведующему учреждению оформляется приказом Комитета.

11. Полномочия руководителя учреждения

11.1. Руководитель учреждения в пределах ФОТ:

- Утверждает структуру учреждения, штатную численность работников;
- Устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки на каждом рабочем месте, если они не установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;
- Определяет размеры окладов работников, повышающих коэффициентов к окладам и надбавок компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Коллективным договором, локальными актами учреждения.

12. Премирование

12.1. В дошкольном образовательном учреждении существуют следующие меры поощрения:

- почетная грамота;
- благодарственное письмо;
- премия;
- иные формы и методы морального и материального поощрения.

12.2. Поощрения устанавливаются:

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;
- в связи с присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации;
- за долголетний добросовестный труд при достижении возраста 50, 55 (для женщин), 60 (для мужчин), 65, 70 лет (и так далее через каждые 5 лет).
- в связи с увольнением по собственному желанию по причине выхода на пенсию;

12.3. Единовременные (разовые) поощрительные премии могут выплачиваться:

- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за полугодие;
- по итогам работы за год.

Указанные премии выдаются с учетом финансово-экономического положения учреждения. Размер премии предельным размером не ограничивается и определяется индивидуально, с учетом личного вклада работника в общие результаты деятельности учреждения.

12.3. По решению руководителя учреждения осуществляется премирование:

- заведующего филиалом, главного бухгалтера, старшего воспитателя, заведующего хозяйством, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

12.4. Порядок премирования работников учреждения определяется утвержденными локальными нормативными актами учреждения.

13. Материальная помощь

13.1. Учреждение в пределах выделенного фонда оплаты труда может выплачивать своим работникам материальную помощь. Материальная помощь максимальными размерами не ограничивается. Материальная помощь выплачивается работникам Учреждения с целью материальной поддержки и социальной защищенности в случаях непредвиденных, семейных и других обстоятельств.

13.2. Учреждение с целью социальной поддержки инвалидов может оплачивать им дополнительный отпуск в соответствии со ст. 122 ТК РФ, ст. 23 Закона 181-ФЗ.

14. Удержания из заработной платы

14.1. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

14.2. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

15. Исчисление средней заработной платы

15.1. Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

16. Сроки расчета при увольнении

16.1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от учреждения, производится не позднее следующего срока выплат.

16.2. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, учреждение обязано выплатить не оспариваемую учреждением сумму.

17. Заключительные положения

17.1. В случае образования экономии заработной платы в учреждении средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ.

17.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда заведующий учреждением несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

17.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату.

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

17.5. Вопросы, не оговоренные настоящим Положением, решаются муниципальными бюджетными образовательными организациями самостоятельно в соответствии с ТК РФ.

17.6. Настоящее Положение действует до принятия нового.

Приложение 1
к Примерному положению об
оплате труда работников
муниципальных бюджетных
дошкольных образовательных
учреждений Калманского района

Размеры минимальных рекомендуемых окладов педагогических работников,
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДООУ

№	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных рекомендуемых окладов, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		помощник воспитателя	3355
2.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
	первый	младший воспитатель	4473
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
	первый	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	4589
	второй	педагог дополнительного образования	4819
	третий	воспитатель, педагог-психолог	5278
	четвертый	старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	5507
4.	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих первого уровня		
	первый	делопроизводитель	3355
5.	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня		
	первый	техник-программист, диспетчер	4742
	второй	заведующий складом,	4819

		заведующий хозяйством	
1	2	3	4
6.	Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей служащих третьего уровня		
	первый	бухгалтер	4896
7.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
	первый	уборщик служебных помещений	2952
		дворник	2952
		подсобный рабочий (грузчик)	2952
		машинист по стирке и ремонту белья	2952
		кладовщик	2952
	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
	первый	электрик	4473
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4473
		шеф-повар (повар)	4473
второй	слесарь-сантехник	4473	

Приложение 2
к Примерному положению об
оплате труда работников
муниципальных бюджетных
дошкольных образовательных
учреждений Калманского района

Коэффициенты к окладу за наличие квалификационной категории
административно-управленческих, педагогических работников ДОУ

№	Квалификационная категория	Коэффициент
1	2	3
1.	Для педагогических работников, аттестованных по условиям, действовавшим после вступления в силу приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276, в соответствии с письмом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 03.07.2014N02-06/06/494 "О направлении методических рекомендаций"	
1.1.	На соответствие занимаемой должности с оценкой результатов квалификационного испытания:	
	от 0,56 до 0,69 балла	1,03
	от 0,7 до 0,79 балла	1,04
	от 0,8 до 1,0 балла	1,05
1.2.	Первая квалификационная категория	1,1
1.3.	Высшая квалификационная категория	1,15
2.	Для руководителей, аттестованных в соответствии с приказами Комитета занимаемой должности с оценкой результатов квалификационного испытания:	
2.1.	Вновь назначаемый руководитель от 3,36 до 4,0 балла	1
2.2.	Вновь назначаемый руководитель от 4,01 балла и более	1,1
2.3.	Работающий руководитель (при очередной или внеочередной аттестации) от 4,01 до 4,46 балла	1,1
2.4.	Работающий руководитель (при очередной или внеочередной аттестации) от 4,47 балла и выше	1,15

Приложение 3
к Примерному положению об
оплате труда работников
муниципальных бюджетных
дошкольных образовательных
учреждений Калманского района

Коэффициенты за уровень образования педагогических работников,
административно-управленческого персонала

Уровень образования	Коэффициент
Высшее профессиональное образование	1,1
Среднее профессиональное образование	1,05
Начальное профессиональное образование	1,02
Среднее общее образование	1

Приложение 4
к Примерному положению об
оплате труда работников
муниципальных бюджетных
дошкольных образовательных
учреждений Калманского района

Коэффициенты за стаж работы административно-управленческого персонала,
педагогических работников ДОУ

Стаж работы	Коэффициент
До 5 лет	1
от 5 до 10 лет	1,05
от 10 до 15 лет	1,1
от 15 лет и более	1,15

Приложение 5
к Примерному положению об
оплате труда работников
муниципальных бюджетных
дошкольных образовательных
учреждений Калманского района

Размер должностного оклада руководителя ДОУ

Наименование должности	Единица измерения	Группы по оплате труда			
		I	II	III	IV
Руководитель ДОУ	рубль	12115	11218	10523	9872