|  |
| --- |
| АДМИНИСТРАЦИЯ МУРАШИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГАКИРОВСКОЙ ОБЛАСТИПОСТАНОВЛЕНИЕ |
| 25.10.2022 |  |  | № | 797 |
| г. Мураши **Об утверждении Примерного положения** **об оплате труда работников подведомственных муниципальных** **дошкольных образовательных казенных учреждений**В соответствии со статьями 7, 43 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации Мурашинского муниципального округа от 17.02.2022 № 112 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений муниципального образования Мурашинский муниципальный округ Кировской области» администрация Мурашинского муниципального округа ПОСТАНОВЛЯЕТ:1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников подведомственных муниципальных дошкольных образовательных казенных учреждений согласно приложению 1.2. Утвердить Порядок отнесения подведомственных муниципальных дошкольных образовательных казенных учреждений к группе по оплате труда, установления должностных окладов и предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения по группам по оплате труда согласно приложению 2.3. Контроль за выполнением постановления возложить на начальника управления образования муниципального округа. 4. Настоящее постановление опубликовать в Муниципальном вестнике. 5.Считать утратившими силу постановление администрации Мурашинского района от 29.06.2018 №268 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников подведомственных муниципальных дошкольных образовательных казенных учреждений», постановление администрации Мурашинского района от 03.10.2019 №749 «О внесении изменений в постановление администрации Мурашинского района от 29.06.2018 №268», постановление администрации Мурашинского района от 06.10.2020 №345 «О внесении изменений в постановление администрации Мурашинского района от 29.06.2018 №268», постановление администрации Мурашинского района от 02.11.2020 №393 «О внесении изменений в постановление администрации Мурашинского района от 29.06.2018 №268», постановление администрации Мурашинского района от 06.10.2021 №407 «О внесении изменений в постановление администрации Мурашинского района от 29.06.2018 №268».6. Настоящее постановление вступает в силу с момента его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2022 года. |

Глава Мурашинского

муниципального округа С.И. Рябинин

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации

Мурашинского муниципального округа

от  *25.10.2022* № *797*

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников подведомственных муниципальных**

**дошкольных образовательных казенных учреждений**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников подведомственных муниципальных дошкольных образовательных казенных учреждений (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 7,43 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации Мурашинского муниципального округа от 17.02.2022 № 112 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений муниципального образования Мурашинский муниципальный округ Кировской области».

1.2. Положение рекомендует порядок оплаты труда для работников муниципальных дошкольных образовательных казенных учреждений, подведомственных управлению образованием и социальной работой администрации Мурашинского района Кировской области (далее – организации).

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

1.3. Заработная плата работников организаций (без учёта премиальных выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой труда, не может быть меньше заработной платы (без учёта премиальных выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством Российской Федерации.

1.5.Система оплаты труда в организациях устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.6. Настоящее Положение является примерным. На его основе в организации разрабатывается положение об оплате труда работников, которое утверждается приказом руководителя данной организации, согласовывается с управлением образования муниципального округа, выборным органом первичной профсоюзной организации данной организации и распространяется на всех работников организации.

**2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Заработная плата работников организаций состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Оплата труда работников организаций устанавливается с учетом:

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы по ПКГ;

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

настоящего Положения.

2.3. Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год, для казенных учреждений исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, для бюджетных и автономных организаций исходя из объема субсидий, выделенных министерством финансов Кировской области, министерством образования Кировской области, администрацией Мурашинского муниципального округа и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

2.4. Организация в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже рекомендованных минимальных размеров, установленных настоящим Положением.

Организация в пределах выделенных бюджетных средств самостоятельно устанавливает размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.5. Должности, включаемые в штатное расписание организаций, должны соответствовать уставным целям организации, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

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

|  |
| --- |
| Профессиональные квалификационные группы: |
| должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | 4 485 рублей |
| должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | 4 653 рублей |
| должностей педагогических работников | 10 400 рубля |
| должностей руководителей структурных подразделений | 6 972 рубля |

2.7. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

|  |
| --- |
| Профессиональные квалификационные группы: |
| «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 4 485 рублей |
| «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 4 653 рубля  |
| «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 4 985 рублей |
| «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 5 317 рублей |

2.8.Рекомендуемые минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |
| --- |
| Профессиональные квалификационные группы: |
| «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 4 319 рублей |
| «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | 4 485 рублей |

2.9. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10 % ниже окладов соответствующих руководителей.

**3. Выплаты компенсационного характера:**

3.1. В учреждениях устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации Мурашинского муниципального округа от 17.02.2022 № 112 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений муниципального образования Мурашинский муниципальный округ Кировской области».

3.2. Положениями об оплате труда работников организаций может быть предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты при совмещении профессий (должностей);

выплаты при совместительстве профессий (должностей);

выплаты за расширение зон обслуживания;

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

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за работу в ночное время;

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.3. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

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

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

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

3.7. Рекомендуемые размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

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

3.8.1.Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

При улучшении условий труда, подтверждённом результатами специальной оценки условий труда (повторной, очередной), данная компенсационная выплата уменьшается.

В случае если специальная оценка условий труда покажет, что условия труда признаны безопасными (оптимальными, допустимыми) указанная выплата отменяется полностью.

3.8.2. За иные особые условия работы в отдельных образовательных учреждениях устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Организация, педагогическая работа | Категория работников | Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Специальная (коррекционная) образовательная организация (класс, группа) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья  | Работник учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) | до 10 |
| Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | Учитель, осуществляющий обучение по индивидуальным учебным планам |  до 10 |

3.9.В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15 установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 №1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

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

3.10.1.Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника | Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, мастерскими и т.п. | до 15 |

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

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

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

**4. Выплаты стимулирующего характера**

 В целях поощрения работников к видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Мурашинского муниципального округа от 17.02.2022 № 112 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений муниципального образования Мурашинский муниципальный округ Кировской области».

4.1. Положениями об оплате труда работников организаций может быть предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы;

выплаты за наличие квалификационной категории;

выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;

выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

премиальные выплаты.

4.2. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.4. Размеры выплат стимулирующего характера рекомендуется устанавливать в процентах и (или) в виде повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, и (или) в абсолютном размере.

4.5. Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или на размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

4.7. Рекомендуемые размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

4.7.1.Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, добившимся высокой результативности и оперативности при выполнении трудовых функций, применяющим в работе современные формы и методы организации труда. Условия осуществления данной выплаты устанавливаются в положении об оплате труда работников данной организации. Конкретный размер выплаты определяется в соответствии с локальным нормативным актом организации.

 При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

интенсивность и напряжённость работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

непосредственное участие в реализации целевых программ, национальных проектов.

Конкретный размер выплат определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с локальным актом учреждения.

4.7.2.Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Условия осуществления данной выплаты устанавливаются в положении об оплате труда работников данного организации. Конкретный размер выплаты определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с локальным нормативным актом организации.

При установлении выплаты за качество выполняемых работ учитывается:

соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работы;

соблюдение установленных сроков выполнения данных работнику поручений;

положительная оценка работы со стороны его непосредственного руководителя, потребителя оказываемых услуг (отсутствие обоснованных жалоб);

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с локальным актом организации.

4.7.3. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы:

В образовательных организациях к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основной должности осуществляется выплата за стаж непрерывной работы в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж непрерывной работы работникам образовательных организаций  | Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| От 1 года до 3 лет | до 5 |
| От 3 до 10 лет | до 10 |
| Свыше 10 лет | до 15 |

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией организации.

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из организации образования до дня приема в организацию образования прошло не более трех месяцев.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Вторая квалификационная категория | до 5 |
| Первая квалификационная категория | до 10 |
| Высшая квалификационная категория | до 15 |

4.7.5.Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя организации для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почётное звание (в том числе «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемый размер выплаты – 20 процентов от оклада (должностного оклада).

Работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, может выплачиваться надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Рекомендуемый размер выплаты – 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты производятся по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

- Выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах устанавливаются руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам образовательных организаций (структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах:

Руководителям: директорам, начальникам, заведующим, заместителям директоров, заместителям начальников, заместителям заведующих, главным бухгалтерам, заместителям главных бухгалтеров, руководителям групп, управляющим (бригадирам на правах управляющих) учебных хозяйств, заместителям управляющих учебных хозяйств, руководителям структурных подразделений (директорам филиалов, заместителям директоров филиалов, старшим мастерам, начальникам отделов, шеф-поварам и др.) и другим руководящим работникам, предусмотренным единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;

Педагогическим работникам: учителям-логопедам, педагогам-психологам, инструкторам по физической культуре, музыкальным руководителям, концертмейстерам, старшим воспитателям;

Иным специалистам и учебно-вспомогательному персоналу: младшим воспитателям, имеющим высшее или среднее профессиональное образование, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

- Обязательный размер выплаты до 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.7.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливается в пределах фонда оплаты труда работникам учреждения, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ :

|  |
| --- |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |
| 2 квалификационный уровень | 0,01 |
| ПКГ должностей педагогических работников |
| 3 квалификационный уровень | 0,1 |
| 4 квалификационный уровень | 0,15 |
| Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 2 квалификационный уровень | 0,01 |
| Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 2 квалификационный уровень | 0,01 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 2 квалификационный уровень | 0,01 |
| 3 квалификационный уровень | 0,02 |

4.7.6. Премиальные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом по организации. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

**5. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя.**

5.1. Заработная плата руководителя организации, заместителей руководителя состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда учреждения.

5.3. Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда устанавливается управлением образования и социальной работой администрации Мурашинского района.

5.4. Группа по оплате труда организации устанавливается в соответствии с приказом управления образования муниципального округа.

5.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации устанавливается управлением образования муниципального округа в кратности от 1 до 5 в зависимости от группы по оплате труда учреждения.

5.6. Руководитель организации не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации.

5.7. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организации.

5.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю организации, заместителям руководителя в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

5.9. Управление образования муниципального округа устанавливает руководителю подведомственной организации выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, утверждаемых управлением образования муниципального округа, порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются управлением образования муниципального округа.

5.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются в соответствии с правовыми актами управления образования муниципального округа за счет средств, предусмотренных организации на оплату труда с начислениями.

5.11. Выплаты стимулирующего характера (за исключением повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности и повышающего коэффициента к окладу по организации) заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

5.12. Должностной оклад руководителя организации устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем и учредителем.

**6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

6.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организации определяется уполномоченным органом.

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

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

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

6.5. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

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

Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда. В рекомендуемые размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

За время работы в период каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую, в том числе занятия в кружках, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя.

6.7. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель организации несёт ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить, либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.8. Ежемесячная выплата в размере 1 тысячи рублей педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений.

Выплата осуществляется согласно фактической нагрузке по занимаемой штатной единице и фактически отработанному времени.

На выплаты начисляется районный коэффициент. Данная сумма облагается налогом на доходы физических лиц в установленном законодательстве порядке.

Выплаты осуществляются за счет ассигнований, предусмотренных в сметах дошкольных образовательных организации в сроки выплат заработной платы, установленные в организации.

Выплаты учитываются при исчислении среднего дневного заработка в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ и постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Данная выплата включается в тарификационный список.

6.9. Ежемесячная выплата в размере 1 тысячи рублей педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию.

Выплата осуществляется согласно фактической нагрузке по занимаемой штатной единице и фактически отработанному времени.

На выплаты начисляется районный коэффициент. Данная сумма облагается налогом на доходы физических лиц в установленном законодательстве порядке.

Выплаты осуществляются за счет ассигнований, предусмотренных в сметах муниципальных дошкольных образовательных казенных учреждений в сроки выплат заработной платы, установленные в учреждении.

Выплаты учитываются при исчислении среднего дневного заработка в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ и постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 (ред.11.11.2009) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Выплата устанавливается с даты получения категории и прекращается с даты прекращения действия высшей квалификационной категории.

Данная выплата включается в тарификационный список.

Приложение

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации

Мурашинского муниципального округа

от  №

**ПОРЯДОК**

**отнесения подведомственных муниципальных дошкольных образовательных казенных учреждений к группе по оплате труда, установления должностных окладов и предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения по группам по оплате труда**

1. Группы по оплате труда, к которым относятся организации, определяются не чаще одного раза в год управлением образования муниципального округа.

2.Управление образования муниципального округа относит организации по оплате труда с учетом типов (видов) организаций, особенностей деятельности организаций.

3. Организации относятся к группам по оплате труда:

3.1. ко 2 группе по оплате труда относятся:

 муниципальное дошкольное образовательное казенное учреждение детский сад №1 города Мураши Кировской области;

 муниципальное дошкольное образовательное казенное учреждение детский сад № 2 города Мураши Кировской области.

3.2. к 3 группе по оплате труда относятся:

 муниципальное дошкольное образовательное казенное учреждение Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением социально-личностного направления развития воспитанников «Лесная сказка» п.Безбожник Мурашинского района Кировской области.

3.3. к 4 группе по оплате труда относятся: муниципальное дошкольное образовательное казенное учреждение детский сад п.Староверческий Мурашинского района Кировской области;

 муниципальное дошкольное образовательное казенное учреждение детский сад «Чебурашка» п.Октябрьский Мурашинского района Кировской области.

4. Управление образования муниципального округа может относить организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу выше по сравнению с группой по оплате труда, определенной по настоящим показателям.

5 Должностной оклад руководителя организации, определяемый трудовым договором (эффективным контрактом), предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации устанавливается в зависимости от группы, к которой отнесена организация:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа  | Должностной оклад руководителя организации (рублей) | Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников организации |
| 2 | 18 979 | до 4 |
| 3 | 15 708 | до 3 |
| 4 | 12 436 | до 2 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_