

ПРИНЯТО

общим собранием работников
протокол № 1 от 29.08.2025

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МДОУ

«Детский сад №5 «Росинка»

Черепанова Н.А.

Приказ № 44 от 29 августа 2025 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового коллектива

Дроздова М.О.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад №5 «Росинка» общеразвивающего вида»

(МДОУ «Детский сад №5 «Росинка»)

г. Каргополь

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5 «Росинка» общеразвивающего вида» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 5 областного закона от 10 ноября 2004 года N 260-33-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", решением Собрания депутатов муниципального образования «Каргопольский муниципальный район» от 15.12.2004 №34 «О принятии Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования «Каргопольский муниципальный район». Расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера», решением Собрания депутатов Каргопольского муниципального округа Архангельской области №39 от 29.12.2020г. «Об утверждении Положения о правопреемстве Каргопольского муниципального района Архангельской области. Городского и сельских поселений, входящих в его состав, и Каргопольского муниципального округа Архангельской области.

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников МДОУ «Детский сад №5 «Росинка» (далее – муниципальное учреждение), в том числе:

- порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, повышающих коэффициентов к окладам;
- перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;
- перечень выплат социального характера и порядок их применения;
- условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения.
- требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципального учреждения.

3. Система оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливается положением об оплате труда работников муниципального учреждения, утверждаемым руководителем муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективный договор, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации, Архангельской области и Каргопольского муниципального округа.

Положение о системе оплаты труда муниципального учреждения распространяется на всех работников муниципального учреждения, за исключением руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения. Система оплаты труда руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливается **разделом VI** настоящего Положения.

4. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливаются с учетом:

1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

4) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждении;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждении;

6) примерного Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Каргопольского муниципального округа Архангельской области, утвержденного постановлением администрации Каргопольского муниципального округа от 11 сентября 2023 года №772;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

5. Система оплаты труда работников муниципального учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам;

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

6. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников муниципального учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда муниципального учреждения в соответствии с **разделом V** настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, - за счет средств выделенных муниципальному учреждению из областного бюджета и бюджета Каргопольского муниципального округа.

7. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников муниципального учреждения не должны дублировать друг друга.

8. Заработная плата работников муниципального учреждения максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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 законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на муниципальное учреждение - ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

Для учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому персоналу в месяц, рекомендуется применять унифицированную форму (Тарификационный список работников), предусмотренную **приложением № 10** к настоящему Положению.

Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений гарантируется заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на муниципальные образовательные учреждения - не ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области), без учета оплаты труда за учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов.

9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется раздельно по каждой из должностей.

10. Штатное расписание и тарификационные списки муниципального учреждения относятся к локально-нормативным актам, утверждаются руководителем муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии).

Ответственность за правильное и своевременное составление штатного расписания, тарификационных списков, а так же их финансовое обеспечение несет руководитель муниципального учреждения.

11. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу муниципального учреждения относятся работники, занимающие общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер муниципального учреждения;

к вспомогательному персоналу муниципального учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общетраслевым профессиям рабочих (за исключением должностей, приведенных в пункте 1 **приложения № 6** к настоящему Положению);

к основному персоналу муниципального учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения.

12. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, приведен в **приложении № 8** настоящего Положения, и утверждается приказом руководителя муниципального учреждения.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев внесения изменений в пункт 11. настоящего Положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения

13. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации и приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204) (далее - приказ N 1601).

Размеры ставок заработной платы работающих на условиях почасовой оплаты труда отдельных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в муниципальные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются муниципальным учреждением самостоятельно.

14. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения по профессиональным квалификационным группам приведены в **приложении № 1** к настоящему Положению.

15. Положением о системе оплаты труда определены конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), работников муниципальных учреждений, определенных настоящим Положением, в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые приказом Управления образования администрации Каргопольского муниципального округа Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Архангельской области. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

16. В целях дифференциации оплаты труда работников муниципального учреждения предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) дополнительный повышающий коэффициент к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения).

17. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов к окладам образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

18. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей;

Право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории у педагогических работников возникает со дня вынесения решения об установлении квалификационной категории. Если право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории возникло у педагогического работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается по окончании указанных периодов.

Право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу в остальных случаях возникает со дня вынесения решения о присвоении квалификационной категории (класса водителей) или представления работником в муниципальное образовательное учреждение документа о получении второго (дополнительного) образования. Если право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории возникло у педагогического работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается по окончании указанных периодов.

19. Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением (установлением) работнику квалификационной категории устанавливается и учитывается по должности, по которой присвоена (установлена) квалификационная категория:

педагогическим работникам - по любой должности, включенной в подраздел 2 раздела I "Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года N 225;

иным работникам - по должностям, по которым предусмотрено присвоение I, II или III квалификационной категории в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением (установлением) педагогическим работникам муниципального учреждения квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	25
Первая квалификационная категория	15

При установлении или присвоении квалификационной категории право работника на ее применение возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

20. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам муниципальных учреждений, которым они установлены, ежемесячно.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

21. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

22. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - выплата за выполнение работ различной квалификации;
 - выплата за совмещение профессий (должностей);
 - выплата за расширение зон обслуживания;
 - выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
 - выплата за сверхурочную работу;
 - выплата за работу в ночное время;
 - выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

23. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.

Руководитель муниципальным учреждением обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не

идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

24. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, нормативными правовыми актами Каргопольского муниципального округа.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников муниципального учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

25. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются в следующих размерах:

- размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров, определенных в соответствии со статьями 152-153 Трудового кодекса Российской Федерации;
- размер выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотренная статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации одинарная или двойная дневная или часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда муниципального учреждения и установленных соответствующему работнику на основании приказа руководителя муниципального учреждения.

Сверхурочная работа оплачивается не менее чем в полуторном (за первые два часа работы) или двойном (за последующие часы работы) размере заработной платы работника, включающей оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты к окладу, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные соответствующему работнику.

В целях оплаты труда за работу в ночное время предусмотренная статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации выплата за работу в ночное время начисляется дополнительно после начисления за отработанные часы, приходящиеся на ночное время, выплат, входящих в систему оплаты труда муниципального образовательного учреждения и установленных соответствующему работнику.

26. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым-девятым подпункта 3 пункта 25 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым-пятым подпункта 3 пункта 25 настоящего Положения, устанавливаются работнику муниципального учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику муниципального учреждения на основании приказов руководителя муниципального учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

27. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

28. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 5) надбавка за ученое звание;
- 6) надбавка за почетное звание;
- 7) надбавка за спортивное звание;
- 8) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);
- 9) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - надбавка молодым специалистам);
- 10) надбавка работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья.

29. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период - календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты).

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения (за исключением заведующего), и иным категориям работников, предусмотренным подразделами 1.1, 2.2, разделом 3 приложения № 1 к настоящему Положению.

Основаниями для начисления ежемесячных премиальных выплат являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, соблюдение трудовой дисциплины, соблюдение законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих порядок исполнения работником его трудовых (должностных) обязанностей, и достижение плановых показателей работы в премируемом периоде.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя муниципального учреждения об их начислении на основании протокола комиссии по доплатам.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или денежном выражении.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам муниципального учреждения, которым она установлена в соответствии (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты).

Положениями о системе оплаты труда может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта. При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

- за невыполнение мероприятий, предусмотренных плановыми документами муниципального образовательного учреждения;
- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;
- при применении к работнику в премируемом периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;
- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Коэффициент снижения размера премиальной выплаты по итогам работы определяется приказом руководителя муниципального образовательного учреждения. Снижение размера премиальной выплаты по итогам работы не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов по сравнению с заработной платой, которую он получил бы размер премиальной выплаты по итогам работы не был снижен.

В приказах руководителей муниципальных образовательных учреждений о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы указываются причины снижения размеров этих выплат.

30. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - календарный месяц.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам относящихся к педагогическому персоналу муниципального учреждения.

Основанием начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников, приведенных в **приложении № 5** к настоящему Положению.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут быть конкретизированы приказом Управления образования Каргопольского муниципального округа,

который от имени муниципального образования осуществляет функции и полномочия учредителя, подведомственных ему муниципальных учреждениях (далее - Управление образования).

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу муниципального учреждения и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, рассчитанной в соответствии с пунктом 64 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя муниципального учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в муниципальном учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя муниципального учреждения.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период - календарный месяц (ежемесячные премии за интенсивность и высокие результаты работы).

При образовании экономии средств части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Начисление дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется не позднее последнего дня первого месяца следующего календарного квартала. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном квартале.

31. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем муниципального учреждения.

32. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования, физической культуры и спорта.

Право на установление надбавки за выслугу лет или изменение размера установленной надбавки со дня достижения выслуги лет, если документы, подтверждающие этот факт, находятся в муниципальном образовательном учреждении, или со дня представления указанных документов работником. Если право на установление надбавки за выслугу лет или изменение размера установленной надбавки возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, установление надбавки или изменение размера установленной надбавки осуществляется по окончании указанных периодов.

Надбавка за выслугу лет начисляется ежемесячно.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавки за выслугу лет составляют:

Продолжительность выслуги лет, дающая право на установление надбавки за выслугу лет	Размер надбавки за выслугу лет (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы)
Свыше 1 года	3
Свыше 5 лет	5
Свыше 10 лет	12
Свыше 15 лет	15

В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за выслугу лет, засчитываются периоды работы согласно **приложению № 2** к настоящему Положению.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за выслугу лет приведен в **приложении № 3** к настоящему Положению.

33. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в муниципальном учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в муниципальном учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в **приложении № 4** к настоящему Положению.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер надбавки за почетное звание составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

34. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание;

работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в муниципальном учреждении.

К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

Право на установление надбавки за спортивное звание возникает со дня получения муниципальным образовательным учреждением документа, подтверждающего присвоение спортивного звания. Если право на установление надбавки за спортивное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за спортивное звание устанавливается по окончании указанных периодов.

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за спортивное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер надбавки за спортивное звание составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

35. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды исполнительных органов государственной власти Архангельской области.

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Размер премияльной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

36. Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

- работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;
- работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Размер надбавки молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательной организации с отличием - 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и начисляется ежемесячно.

37. Надбавка работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья устанавливается педагогическим работникам, муниципального учреждения, осуществляющих работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья.

Надбавка работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья устанавливается в процентах к должностному окладу и начисляется ежемесячно.

Минимальный размер надбавки работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья составляет 20 процентов от должностного оклада за всех обучающихся, относящихся к инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья.

Размер надбавки работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, начисляемой работнику, не зависит от количества инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, с которыми работает работник.

Надбавка работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья начисляется пропорционально времени работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья.

Должность	Размер надбавки к ставке
Воспитатель	25
Учитель-логопед	25
Педагог-психолог	25
Инструктор по физической культуре	25
Музыкальный руководитель	25

38. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежат включению:

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1 и 2 пункта 31 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпункту 2 пункта 31 настоящего Положения);
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных пунктом 29 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику муниципального учреждения на основании приказов руководителя муниципального учреждения. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников (при их наличии).

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

39. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда муниципального учреждения.

40. К выплатам социального характера относятся:

- 1) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;
- 2) единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов):
 - при увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию впервые;
 - при увольнении в случае отказа работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы;
 - при увольнении в случае признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации
- 3) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

Иные выплаты работникам муниципальных учреждений на территории Архангельской области устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 02 июля 2013 года N 712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области".

41. Материальная помощь может быть оказана работнику муниципального учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии, призыв работника или члена его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника государственного учреждения в связи с его смертью.

Материальная помощь начисляется одновременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

На выплаты социального характера не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

VI. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения

42. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им муниципального учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с абзацем вторым пункта 17 настоящего Положения.

Кратность размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений устанавливается Управлением образования.

К основному персоналу муниципального учреждения, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом муниципального учреждения.

Определяемый в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников муниципального учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя подведомственного муниципального учреждения устанавливаются Управлением образования.

Должностной оклад руководителя вновь созданного муниципального учреждения определяется Управлением образования.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений определяются Управлением образования.

Должностной оклад устанавливается руководителю муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с приказом Управления образования. В трудовой договор руководителя муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю муниципального учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя муниципального учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Каргопольского муниципального округа Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных

учреждений или приказами руководителей муниципальных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждениях, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя муниципального учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем муниципального учреждения, определяется на основании приказа Управления образования. Для других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) – директором муниципального учреждения. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников не считается совместительством.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя муниципального учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а так же иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения, оформленного в виде распоряжения Управления образования.

43. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заведующему муниципального учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с трудовыми договорами работников на основании:

- приказов Управления образования - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

44. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю муниципального учреждения, относятся:

- 1) премия за качественное руководство муниципальным учреждением;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

45. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением устанавливается руководителю муниципального учреждения с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование муниципального учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением являются:

- 1) степень достижения показателей качества и объема муниципальных услуг (работ), установленных в муниципальном задании муниципального учреждения;
- 2) степень достижения показателей и критериев эффективности деятельности муниципального учреждения, отражающих:

- отсутствие замечаний по содержанию в надлежащем состоянии находящегося у муниципального учреждения имущества, обеспечению его сохранности, недопущению ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективному использованию имущества и строго по целевому назначению;
- отсутствие замечаний по своевременному и полному рассмотрению обращений граждан и организаций;
- рост средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году (нарастающим итогом с начала года) по сравнению с предшествующим годом

(без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области, органов местного самоуправления Каргопольского муниципального округа Архангельской области);

- обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального учреждения, установленных Управлением образования;
- своевременную и правильную оплату труда работников муниципального учреждения;
- отсутствие замечаний органов государственного контроля (надзора), Управления федерального казначейства по Архангельской области и Ненецкому автономному округу, органов муниципального контроля по результатам проверок деятельности муниципального учреждения;
- своевременное и качественное выполнение изданных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, приказами Управления образования и Финансового управления администрации Каргопольского муниципального округа Архангельской области (далее – Финансового управления), предоставление качественной оперативной информации по письменным запросам Управления образования и Финансового управления в установленные сроки.
- обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов);
- своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов муниципального учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;
- осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд муниципального учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;
- выполнение требований пожарной безопасности;
- своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности муниципального учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества, иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на муниципальное учреждение;
- направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности муниципального учреждения;
- показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг муниципальным учреждением, и показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг муниципальным учреждением (в рамках компетенции работника);
- надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на муниципальное учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Каргопольского муниципального округа Архангельской области.

Показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный квартал. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, может

устанавливаться распоряжениями Управления образования.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника определяется в отношении руководителя муниципального учреждения распоряжениями Управления образования.

Размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением снижается:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;
- при применении к работнику в расчетном периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;
- при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников муниципального учреждения по итогам финансового года (в отношении руководителей муниципальных учреждений);
- при невыполнении плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания государственных услуг (при наличии такого плана);
- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Коэффициент снижения размера премии за качественное руководство муниципальным образовательным учреждением определяется распоряжением Управлением образования, которое осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственного муниципального образовательного учреждения. Снижение размера премии за качественное руководство муниципальным образовательным учреждением не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов по сравнению с заработной платой, которую он получил бы, если бы размер премии за качественное руководство муниципальным образовательным учреждением не был снижен.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя муниципального учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с пунктом 55 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя муниципального учреждения приказом Управления образования. Работники муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются на основании собственной информации и информации, поступившей в течение премируемого периода от государственных органов, органов местного самоуправления, физических и юридических лиц, об основаниях для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением:

- приказами Управления образования - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются в абсолютных размерах пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство муниципальным учреждением).

Для вновь принятого на работу руководителя муниципального учреждения размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества

баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу руководителя муниципального учреждения, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения.

Для руководителя вновь созданного муниципального учреждения (занимающих вновь учрежденные должности в существующих муниципальных учреждениях) размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

46. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу работника.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

- в отношении руководителя муниципального учреждения - Управления образования;

47. Надбавка за выслугу лет, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителю муниципального учреждения в соответствии с пунктами 32, 33 и 35 настоящего Положения.

48. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжениями Управления образования. В трудовой договор руководителя, муниципального учреждения подлежат включению:

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 44 настоящего Положения);
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

приказов Управления образования, - в отношении руководителя муниципального учреждения.

49. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю муниципального учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

распоряжений Управления образования - в отношении руководителя муниципального учреждения;

50. Среднемесячная заработная плата руководителя муниципального учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный

год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников соответствующего муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителя, муниципального учреждения и среднемесячных заработных плат остальных работников муниципальных учреждений (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжениями Управления образования, применительно к каждому муниципальному учреждению.

В муниципальных учреждениях предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года уровня соотношения среднемесячных заработных плат в конкретном муниципальном учреждении.

Распоряжениями Управления образования, утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 4.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны Управления образования.

Руководитель муниципального учреждения несёт ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

51. В случае когда работник муниципального учреждения исполняет обязанности руководителя данного учреждения, Управление образования в установленном порядке включает в соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, заключаемое с работником муниципального учреждения, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего работника муниципального учреждения:

- проектов соглашений об изменении условий трудового договора;
- приказов о начислении выплат компенсационного характера;
- приказов о начислении выплат стимулирующего характера;
- приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего работника муниципального учреждения только после согласования с Управлением образования.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений

52. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному учреждению за счет средств областного бюджета и бюджета Каргопольского муниципального округа, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад и выплат компенсационного характера, указанных в подпунктах 1 и 3 пункта 22 настоящего Положения,) направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации

(без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

53. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципальных учреждений составляет 40 процентов.

54. Предельная доля, указанная в пункте 53 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Предельная доля, указанная в пункте 53 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны Управления образования по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

55. Часть средств фонда оплаты труда работников муниципального учреждения, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников муниципального учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников муниципального учреждения, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом муниципального учреждения, с одной стороны, и основным персоналом муниципального учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения (пункты 53-54 настоящего Положения).

56. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала, является стимулирующим фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство муниципальным учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, главным бухгалтером муниципального учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 50 настоящего Положения).

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, главному бухгалтеру муниципального учреждения, является премиальным фондом руководящего состава муниципального учреждения, делится между

руководителем муниципального учреждения и остальными работниками руководящего состава муниципального учреждения и направляется на выплату премий за качественное руководство муниципальным учреждением.

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство муниципальным учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем седьмым пункта 32 настоящего Положения.

57. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы (для работников, относящихся к основному персоналу муниципальных учреждений и получающих премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с абзацем вторым пункта 32 настоящего Положения), и премий за интенсивность и высокие результаты работы (для работников, относящихся к основному персоналу муниципального учреждения и получающих премии за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с абзацем вторым пункта 33 настоящего Положения).

Средства премиального фонда основного персонала распределяются между работниками, относящимися к основному персоналу муниципальных учреждений и получающими премиальные выплаты по итогам работы, с одной стороны, и работниками, относящимися к основному персоналу и получающими премии за интенсивность и высокие результаты работы, с другой стороны, в соответствии с положением о системе оплаты труда.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы, премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем седьмым пункта 32 и абзацем десятым пункта 33 настоящего Положения.

58. Муниципальное учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников муниципального учреждения, установленных настоящим Положением.

VIII. Штатное расписание и тарификационный список.

59. В муниципальном учреждении формируется единое штатное расписание, независимо от того, к каким видам экономической деятельности относится структурные подразделения муниципального учреждения, по форме, предусмотренной **приложением № 9** к настоящему Положению на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному учреждению.

60. Штатное расписание применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности муниципального учреждения в соответствии с ее Уставом (Положением). Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц по всему учреждению в целом.

61. Штатное расписание и внесение в него изменений утверждается приказом руководителя муниципального учреждения с учетом мотивированного мнения председателя Совета трудового коллектива. Копии приказов об утверждении штатного расписания и внесение в него изменений предоставляются в Управление образования и Финансовое управление в течение 3 рабочих дней после утверждения.

62. Дополнительно к штатному расписанию составляется тарификационный список работников, предусмотренный **приложением № 10** к настоящему Положению.

63. Тарификационные списки работников утверждается приказом руководителя муниципального учреждения с учетом мотивированного мнения председателя Совета трудового коллектива. Копии приказов об утверждении тарификационных списков работников и внесение в него изменений предоставляются в Управление образования и Финансовое управление в течение 3 рабочих дней после утверждения.

64. Тарификационные списки работников составляются на каждый учебный год (на полугодие – в случае изменения объема учебной нагрузки педагогического работника по полугодиям) в срок до 01 июня перед учебным годом. В них указывают должность работника, его образование, стаж, учебную нагрузку и размер всех выплат и надбавок.

В тарификационный список педагогических работников включают всех работающих сотрудников, в том числе сотрудников, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком, направленных на обучение, или находящихся на долгосрочном больничном. Их рабочая нагрузка в тарификационном списке должна быть перераспределена между другими работниками.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

С установленной учебной нагрузкой педагогических работников необходимо ознакомить под подпись. В течение учебного года при изменении учебных планов, программ руководитель организации вправе внести изменения в тарификацию педагогических работников.

IX. Объем учебной нагрузки и продолжительность рабочего времени педагогических работников.

65. Объем учебной нагрузки и продолжительность рабочего времени педагогических работников, выполняющих учебную (педагогическую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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".

66. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

67. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

- 1) Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:
старшему воспитателю организации, осуществляющего образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования ;
педагогу-психологу;
социальному педагогу.
- 2) Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
учителю-логопеду.
- 3) Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
музыкальному руководителю.
- 4) Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.
- 5) Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
инструктору по физической культуре.
- 6) Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми.
- 7) Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
педагогу дополнительного образования.

68. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

69. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные подпунктами 2-6 пункта 75 настоящего Положения, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные подпунктом 7 пункта 75 настоящего Положения, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

70. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные подпунктами 4-6 пункта 75 настоящего Положения, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные подпунктом 7 пункта 75 настоящего Положения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

Х. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

71. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с воспитанниками по видам учебной деятельности, установленным учебным планом.

72. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом муниципального учреждения.

73. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с муниципальным учреждением.

74. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года не может быть изменен в текущем учебном году и на следующий учебный год по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 7 пункта 75 настоящего Положения, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества воспитанников, групп.

75. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 82 настоящего Положения.

76. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

77. Локальные нормативные акты муниципального учреждения, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мотивированного мнения председателя Совета трудового коллектива.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
положению об оплате труда

Размеры окладов (должностных окладов), работников муниципального образования

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1 квалификационный уровень: младший воспитатель	5107
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	8665
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; социальный педагог	9184
3 квалификационный уровень: воспитатель; педагог-психолог	9704
4 квалификационный уровень: старший воспитатель; учитель-логопед	10239
2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	6393
2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень: бухгалтер; документовед	7979
3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: дворник; кастелянша; кладовщик; вахтер; уборщик служебных помещений; рабочий по стирке белья; рабочий по обслуживанию здания; подсобный рабочий; электрик	4358
3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: повар	5930

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к положению об оплате труда

Перечень
периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной работы, для установления надбавки за
стаж непрерывной работы

1. Время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях в организациях сферы образования, физической культуры и спорта.

2. Время работы в централизованных бухгалтериях исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления и учреждениях в сферах образования.

3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления в сферах образования, физической культуры и спорта, органах государственной власти, уполномоченных в области государственного надзора и контроля в сфере образования.

4. Время работы в учреждениях в сферах образования в период учебы в качестве студентов образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

5. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и Российской Федерации и выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

6. Время службы (работы) в организациях, подведомственных МЧС России, а также службы (работы) в Государственной противопожарной службе и аварийно-спасательных службах.

7. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в муниципальном учреждении Архангельской области в сфере образования или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

8. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы, выслуги лет в муниципальных учреждениях в сфере образования, физической культуры и спорта):

1) время работы на выборных и штатных должностях в органах законодательной, исполнительной власти и профсоюзных органах;

2) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- 3) время работы в учреждениях в сферах образования, стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01 января 1992 года;
- 4) время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к положению об оплате труда

Порядок
исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет
для установления надбавки за стаж непрерывной работы

1. Исчисление периодов работы (службы, деятельности) осуществляется в календарном порядке из расчета полных месяцев (30 дней) и полного года (12 месяцев). При этом каждые 30 дней указанных периодов переводятся в полные месяцы, а каждые 12 месяцев этих периодов переводятся в полные годы.

2. В случае совпадения по времени периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, учитывается один из таких периодов по выбору работника, подтвержденный заявлением, в котором указывается выбранный для включения в непрерывный стаж.

3. Документы, выдаваемые в целях подтверждения периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, должны содержать номер и дату выдачи, фамилию, имя, отчество лица, которому выдается документ, число, месяц и год его рождения, место работы, период работы, профессию (должность), основания их выдачи (приказы, лицевые счета и другие документы). Документы, выданные работодателями работнику при увольнении с работы, могут приниматься в подтверждение непрерывного стажа и в том случае, если не содержат основания для их выдачи.

4. Записи в трудовой книжке и внесение информации в сведения о трудовой деятельности, учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности.

5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 31 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 мая 2021 года N 320н, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

6. Если имя, отчество или фамилия гражданина в документе о педагогическом стаже не совпадает с его именем, отчеством или фамилией, указанными в паспорте или свидетельстве о рождении, факт принадлежности этого документа данному гражданину устанавливается на основании свидетельства о браке, свидетельства о перемене имени, справок компетентных органов (должностных лиц) иностранных государств или в судебном порядке.

7. В случае если в представленном документе о периодах работы (службы, деятельности) указаны только годы без обозначения точных дат, за дату принимается 1 июля соответствующего года, а если не указано число месяца, то таковым является 15 число соответствующего месяца.

8. Стаж непрерывной работы в организациях, не подтвержденный записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, заверенных печатью (при наличии печати), выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже непрерывной работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы.

9. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев:

а) при поступлении на работу после окончания срока трудового договора, сезонной и временной работы;

б) при поступлении на работу после окончания работы на выборных должностях;

в) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность. Этот порядок сохранения стажа работы распространяется и на других членов семьи, проживающих с работниками, переводимыми на другую работу;

г) при поступлении на работу лиц, уволившихся с работы в связи с уходом за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (независимо от того, работали ли они в это время в других районах страны). Двухмесячный период в этих случаях исчисляется со дня, когда отпала необходимость такого ухода;

д) при поступлении на работу после увольнения в связи с отказом от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда;

е) при поступлении на работу после увольнения в связи с нарушением администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора;

ж) при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу;

з) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;

и) при поступлении на работу после увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания;

к) при поступлении на работу после увольнения по соглашению сторон.

10. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

а) при поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с установлением группы инвалидности. Трехмесячный период в этом случае исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности. При неоднократном поступлении на работу инвалидов непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе;

б) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

11. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, независимо от продолжительности перерыва в работе, после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижением им пенсионного возраста или наличием права на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 10 настоящего Приложения. Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям, если они достигли возраста, необходимого для назначения пенсии по старости.

12. Непрерывный трудовой стаж не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

а) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

б) совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

в) совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества;

г) требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

а) при увольнении в связи с переходом на выборные должности, либо направлением специалистов и других работников на руководящую или иную работу;

б) при поступлении в профессиональную образовательную организацию, образовательную

организацию высшего образования или другую образовательную организацию (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, ординатуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в соответствии с пунктом 1 приложения N 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в муниципальных учреждениях Архангельской области в сфере образования;

в) при призыве (зачислении) в состав Вооруженных Сил СССР, Российской Федерации, в органы КГБ СССР и МВД СССР, ФСБ РФ, если перерыв между днем освобождения от службы и днем поступления на работу или на учебу не превысил трех месяцев, а для лиц офицерского состава, прапорщиков, мичманов, военнослужащих сверхсрочной службы соответственно шести месяцев;

г) при поступлении на работу в организацию в соответствии с пунктом 1 приложения N 2 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в муниципальных учреждениях Архангельской области в сфере образования.

14. Во всех случаях, когда при переходе с одной работы на другую меняется место жительства, допустимый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа работы, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную медицинской организацией, за подписями лечащего и главного врачей, заверенную печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение этого срока стаж работы исчисляется в порядке, предусмотренном подпунктом "а" пункта 10 настоящего приложения.

15. В непрерывный стаж работы, засчитываемый для установления надбавки за непрерывный стаж, засчитывается:

а) все время получения дополнительного профессионального образования с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев;

б) непрерывная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, военных строителей, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел;

в) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования и других образовательных организаций в организациях, указанных в пункте 1 приложения N 2 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в муниципальных учреждениях Архангельской области в сфере образования;

г) время вынужденного прогула при незаконном увольнении, если работник восстановлен на работе.

16. Стаж женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет (в том числе находящихся на их попечении), суммируется, независимо от причины увольнения, а также длительности перерывов в работе.

При оставлении женщинами работы в связи с состоянием здоровья детей школьного возраста старше 14 лет (по заключению медицинской организации) стаж, дающий право на получение надбавки за непрерывный стаж, не прерывается при условии возвращения на работу в течение двух месяцев после выздоровления ребенка.

Отцы, воспитывающие детей без матери, опекуны (попечители) и другие лица, осуществляющие уход за детьми указанного возраста, также имеют право на сохранение стажа.

Перечень
почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков, за наличие которых работникам
устанавливается надбавка за почетное звание

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:
 - "Народный учитель СССР";
 - "Заслуженный учитель школы РСФСР";
 - "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР";
 - "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР";
 - "Заслуженный работник физической культуры РСФСР";
 2. Почетные звания, знаки отличия, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:
 - "Народный учитель Российской Федерации";
 - "Заслуженный учитель Российской Федерации";
 - "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";
 - "Заслуженный деятель науки Российской Федерации";
 - "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";
 - "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";
 - знак отличия "За наставничество".
 3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания):
 - "Почетный работник общего образования Российской Федерации";
 - "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации";
 - "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации";
 4. Нагрудные знаки, знаки и значки:
 - знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения";
 - значок "Отличник народного просвещения";
 - нагрудный знак "За верность профессии";
 - нагрудный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта";
 - нагрудный знак "Молодость и Профессионализм";
 - нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";
 - нагрудный знак "Почетный наставник";
 - нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";
 - нагрудный значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР"
- Государственного комитета Совета Министров РСФСР по профтехобразованию и Президиума ЦК профсоюза работников государственных учреждений.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к положению об оплате труда

**Перечень
показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников муниципальных
образовательных учреждений Каргопольского муниципального округа
Архангельской области**

№ п/п	Показатель и критерий оценки	Количество баллов	Примечание и основание
1.	Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения)	15	Изготовление дидактического материала, инструктивно – методических, раздаточных пособий и раздаточного материала для проведения занятий с обучающимися (воспитанниками), для развития их творческих способностей в досуговой, познавательной и игровой деятельности
2.	Ведение табеля предварительной посещаемости детей	5	анализ табеля предварительной посещаемости
3.	Высокие результаты посещаемости воспитанниками образовательного учреждения (более 70%)	10	анализ табеля посещаемости, справка фельдшера
4.	Заведование элементами инфраструктуры, в которых требуется постоянное обновление содержания оформления, необходимость подготовки демонстрационного оборудования (музыкальный зал, физкультурный зал, методический кабинет, кабинет учителя – логопеда, кабинет педагога – психолога)	5	паспорт кабинета, информация педагогического персонала
5.	Разработка основной образовательной программы муниципального учреждения и рабочих программ педагогов	15	рабочая программа, приказ заведующего, информация педагогического персонала
6.	Разработка адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ и детей инвалидов	15	адаптированная программа, справка старшего

			воспитателя, информация педагогического персонала
7.	Участие в работе рабочих групп по приказу заведующего образовательного учреждения	5	приказ заведующего, информация педагогического персонала
8.	Участие в системе методической работы учреждения (методические объединения, семинары, повышение квалификации), результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах и другое:	15	
8.1	Участие в коллективных педагогических проектах:		информация педагогического персонала, справка старшего воспитателя
	- уровень группы	5	
	- уровень образовательного учреждения	10	
	- региональный уровень	15	
	- федеральный уровень	20	
8.2	Участие педагогов в работе жюри:		информация педагогического персонала, справка старшего воспитателя
	- уровень образовательного учреждения	4	
	- региональный уровень	6	
	- федеральный уровень	8	
8.3	Обобщение опыта работы (публикация):		информация педагогического персонала, справка (сертификат)
	- муниципальный уровень	5	
	- региональный уровень	10	
	- федеральный уровень	15	
8.4	Обобщение опыта (выступление):		информация педагогического персонала, справка (сертификат)
	-уровень учреждения, уровень другого учреждения	6	
	-уровень учреждения, уровень другого учреждения		
	- муниципальный уровень	10	
	- региональный уровень	15	
	- федеральный уровень	20	
8.5.	Личное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства:		информация педагогического персонала, грамота (диплом, благодарность)
	- уровень учреждения (участие)	5	
	- уровень учреждения (1, 2, 3 место)	15	
	- муниципальный уровень (участие)	10	
	- муниципальный уровень (1 2,3 место)	20	
	- региональный уровень (участие)	15	
	- региональный уровень (1,2,3 место)	25	
	- федеральный уровень (участие)	20	
	- федеральный уровень (1, 2, 3 место)	30	

8.6.	Дистанционное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства с предоставлением методических разработок, видеороликов:		информация педагогического персонала, грамота (диплом, благодарность), сертификат – не более двух
	- участие	4	
	- 1, 2, 3 место	8	
8.7.	Личное участие педагогов в конкурсах и мероприятиях, направленных на повышение личного имиджа педагога и имиджа образовательного учреждения:		информация педагогического персонала, грамота (диплом, благодарность), сертификат – не более двух
	- участие	10	
	- 1, 2, 3 место	20	
8.8.	Дистанционное участие педагогов в конкурсах и мероприятиях, направленных на повышение личного имиджа педагога и имиджа образовательного учреждения:		информация педагогического персонала, грамота (диплом, благодарность), сертификат – не более двух
	- участие	5	
	- 1, 2, 3 место	10	
8.9.	Участие педагогов в онлайн –мероприятиях:		сертификат, дипломы, удостоверения, информация педагогического персонала
	Вебинары (продолжительность от 1,5 до 5 часов) по рекомендации администрации учреждения и вышестоящих организаций (не более двух в месяц)	5	
	Дистанционные курсы повышения квалификации, марафоны, обучающие семинары с выполнением заданий педагогом (продолжительность от 20 часов и более) по рекомендации администрации учреждения и вышестоящих организаций (не более двух в месяц)	10	
9.	Оформление информационных стендов (выставок) в фойе образовательного учреждения	5	информационный стенд и информация педагогического персонала
10.	Организация в образовательном учреждении персональной выставки педагога	5	справка о проведении выставки
11.	Участие в работе по организации и проведению мероприятий:		информация воспитателя и справка старшего воспитателя
	уровень образовательного учреждения	5	
	муниципальный уровень	10	
	региональный уровень	15	
	федеральный уровень	20	
12.	Участие педагога в проведение мероприятий для воспитанников	5	информация воспитателя и справка старшего воспитателя

13.	Предоставление информации, заметки, публикация на сайте, официальной группе VK, в газете образовательного учреждения	5	информация педагогического персонала, справка старшего воспитателя
14.	Создание и выпуск газеты образовательного учреждения	10	информация педагогического персонала, справка старшего воспитателя
15.	Руководство аттестационной комиссией, психолого-педагогическим консилиумом, консультационным пунктом, советом профилактики, методическим объединением, педагогическим советом	10	приказ заведующего, справка старшего воспитателя, информация педагогического персонала
16.	Выполнение функций секретаря аттестационной комиссии, психолого-педагогической комиссии, консультационного пункта, совета профилактики, методического объединения, педагогического совета	5	приказ заведующего, справка старшего воспитателя, информация воспитателя
17.	Участие в работе аттестационной комиссии, психолого-педагогического консилиума, консультационного пункта, совета профилактики, методического объединения, педагогического совета	5	приказ заведующего, справка старшего воспитателя, информация педагогического персонала
18.	Участие в работе рабочих групп по приказу заведующего образовательного учреждения	5	приказ заведующего, информация педагогического персонала
19.	Ведение социального паспорта группы (муниципального учреждения):		информация педагогического персонала, справка старшего воспитателя
	заполнение паспорта	6	
	корректировка паспорта	3	
20.	Участие и результативность участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях		информация педагогического персонала, грамота (диплом, благодарность), сертификат
	Личное участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях:		
	- уровень учреждения (участие)	5	
	- уровень учреждения (1, 2, 3 место)	10	
	- муниципальный уровень (участие)	7	
	- муниципальный уровень (1,2,3 место)	15	
	- региональный уровень (участие)	9	
	- региональный уровень (1,2,3 место)	18	
	- федеральный уровень (участие)	11	
	- федеральный уровень (1,2,3 место)	20	
	- межрегиональный уровень (участие)	13	

	- межрегиональный уровень (1,2,3 место)	25	
	Дистанционное участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях:		информация педагогического персонала, грамота (диплом, благодарность), сертификат - не более двух
	- участие	4	
	- 1, 2, 3 место	6	
	Подготовка и обеспечение личного участия воспитанников в акциях, значимых мероприятиях социума	5	информация педагогического персонала, справка старшего воспитателя
	Участие воспитанников в акциях, значимых мероприятиях под руководством педагога	5	информация педагогического персонала, справка старшего воспитателя (диплом, благодарность), сертификат - не более двух
21.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников:		информация педагогического персонала, справка старшего воспитателя
21.1.	Проведение мероприятий для родителей (законных представителей): открытые занятия, мастер-классы, круглые столы, конференции, тематические недели и др.	10	
21.2	Участие родителей в жизни детского сада (субботники, благоустройство территории детского сада, пополнение предметно-развивающей среды и др.)	5	
21.3.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений на педагогов	5	
21.4.	Проведение профилактических личных бесед и в социальной сети VK)	5	
22.	Отсутствие случаев применения к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде	5	
23.	Отсутствие случаев применения к работнику в расчетном периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;	5	

24.	Отсутствие случаев применения мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;	5	
25.	Отсутствие случаев прекращения трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.	5	
26.	Отсутствие фактов травматизма среди воспитанников у педагогического работника во время образовательной деятельности	5	
27.	Административная работа с сайтом образовательной организации, с официальной группой в ВКонтакте	10	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к положению об оплате труда

Перечень

должностей работников профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и общетраслевых профессий рабочих, которые отнесены к основному персоналу муниципальных образовательных учреждений Каргопольского муниципального округа Архангельской области

1. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих:

кастелянша;

повар;

профессии, перечисленные в настоящем пункте, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене).

2. Должности работников, перечисленные в **пункте 1** настоящего перечня, относятся к основному персоналу муниципальных учреждений Архангельской области в сфере образования при условии, если данные работники непосредственно обеспечивают осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставами соответствующих муниципальных образовательных учреждений Каргопольского муниципального округа Архангельской области.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к положению об оплате труда

Перечень

случаев, при которых персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением (установлением) работнику квалификационной категории (надбавка за квалификационную категорию) устанавливается с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной (установленной) по должности педагогического работника

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не присвоена (не установлена), педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Каргопольского муниципального округа Архангельской области устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории (надбавка за квалификационную категорию) с учетом имеющейся квалификационной категории в следующих случаях:

Должности, по которым присвоены квалификационные категории	Должности, по которым квалификационная категория не присвоена (установлена), и условия, при которых устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением (установлением) работнику квалификационной категории (надбавка за квалификационную категорию) с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной (установленной) по должности, указанной в первой графе
1	2
1. Учитель, преподаватель	воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя, преподавателя)
2. Старший воспитатель	воспитатель
3. Воспитатель	старший воспитатель
4. Руководитель физического воспитания	инструктор по физической культуре
5. Учитель-дефектолог	учитель-логопед (логопед)
6. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	музыкальный руководитель
7. Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к положению об оплате труда

**Перечень
должностей (профессий) работников, относящихся к административно-
управленческому, учебно-вспомогательному, вспомогательному и педагогическому
персоналу муниципального учреждения**

1. АДМИНИСТРАТИВНО – УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ:

№ п/п	Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом учреждения), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер	Основание
РУКОВОДИТЕЛИ, СПЕЦИАЛИСТЫ И СЛУЖАЩИЕ:		
1	Руководитель (заведующий) образовательного учреждения	Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утвержден приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н) Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утвержден постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 г. № 37 Приказ Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 N 251н
2	Заведующий хозяйством	
3	Документовед	
УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ:		
1	Младший воспитатель	Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утвержден приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н)

2. ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ:

№ п/п	Общепрофессиональные профессии рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом учреждения)	Основание
1	Дворник	Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (Постановлением Госстандарта России от 26
2	Кастелянша	
3	Кладовщик	
4	Рабочий по стирке белья	

5	Повар	декабря 1994 г. N 367)
6	Подсобный рабочий	
7	Рабочий по обслуживанию здания	
8	Вахтер	
9	Электрик	
10	Уборщик служебных помещений	

3. ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ:

№ п/п	Наименование должностей	Основание
1	Учитель – логопед	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"
2	Старший воспитатель	
3	Воспитатель	
4	Педагог – психолог	
5	Педагог дополнительного образования	
6	Социальный педагог	
7	Инструктор по физической культуре	
8	Музыкальный руководитель	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к Положению об оплате труда

Штатное расписание

Форма № Т-3 утверждена постановлением Госкомстата РФ от 05.01.04г.

Форма по ОКУД

0301017

по ОКПО

Муниципальное образовательное учреждение " " " (полное наименование учреждения)

Утверждено Приказом МДОУ " " от " 20 г. №

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

Номер документа

Дата составления

с 202 года Штат в количестве единиц

Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Должностной оклад (оклад), руб.	Сумма должностных окладов (окладов), руб.	Повышающий коэффициент по муниципальному учреждению				Выплаты за работу в тяжелых, вредных условиях труда				Выплаты за работу в ночное время				Районный коэффициент				Надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к Крайнему Северу	Всего, руб.	Примечание
						Должностной оклад по учреждению																
%	сумма (руб.)	%	сумма (руб.)	%	сумма (руб.)	%	сумма (руб.)	%	сумма (руб.)	%	сумма (руб.)	%	сумма (руб.)	%	сумма (руб.)							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18					
.....																						
.....																						
.....																						
ИТОГО																						
Всего по штатному расписанию																						

Заведующий МДОУ « »
 Главный бухгалтер « »
 Мп

Мотивированное мнение председателя Совета трудового коллектива: протокол № от 202 г.

При заполнении графы 2 количество штатных единиц по соответствующим должностям (профессиям), по которым предусматривается содержание неполной штатной единицы с учетом особенностей работы по совместительству в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, указывается в соответствующих долях, например 0,25; 0,5; 2,75 и пр.

В графе 3 "Тарифная ставка (оклад) и пр." указывается в рублевом исчислении месячная заработная плата по тарифной ставке (окладу), тарифной сетке, проценту от выручки, доле или проценту от прибыли, коэффициенту трудового участия (КТУ), коэффициенту распределения и пр. в зависимости от системы оплаты труда, принятой в организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, коллективными договорами, трудовыми договорами, соглашениями и локальными нормативными актами организации.

В графах 5 - 17 "Надбавки" показываются стимулирующие и компенсационные выплаты (премии, надбавки, доплаты, поощрительные выплаты), установленные действующим законодательством Российской Федерации (например, северные надбавки, надбавки за ученую степень и пр.), а также введенные по усмотрению организации (например, связанные с режимом или условиями труда).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к Положению об оплате труда

Тарификационный список работников

Тарификационный список № _____
работников МДОУ " _____"

на 202__ - 202__ учебный год

Учено мотивированное мнение председателя Совета трудового коллектива

(решение № _____ от _____) УТВЕРЖДЕН приказом МДОУ " _____" от " ____ " _____ 202__ г. № _____

N п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности и начало учебного года	Стаж педагогической работы на начало учебного года	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения		Квалификационная категория	Дата присвоения квалификационной категории	Наличие ученой степени, почетного звания	Ставка заработной платы за норму часов в неделю, руб.	Установленное число часов педагогической работы в неделю по фактическим установленным по трудовому договору	Ставка заработной платы за установленное число часов педагогической работы в неделю, руб.	Повышающие коэффициенты по муницип.учреждению					Выплаты за работу в тяжелых, вредных условиях труда		Заработная плата с учетом граф 12, 17, 19	Районный коэффициент		Надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к Крайнему Северу		Итого заработная плата (сумма граф 20, 22, 24)	Примечание	Отметка об ознакомлении и работника		
				Образование	наименование и дата окончания							%	%	%	%	%	%	Сумма		Сумма								
																					дата	подпись работника						
1	2	3	4	5		6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 256233904371995990837526139856067300059550829990

Владелец Черепанова Надежда Анатольевна

Действителен с 28.10.2025 по 28.10.2026