

ПРИНЯТО:
на заседании общего собрания работников
Протокол от «18» сентября 2024
№16

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ ДС №2
И.С. Приходько
Приказ от «18» сентября 2024 №81

Положение
об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №2 города Белогорск»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», Законом Амурской области от 17.03.2005 № 461-ОЗ «О единовременных социальных пособиях работникам государственных организаций области, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением Правительства Амурской области от 21.02.2013 № 64 «О комплексе мер по модернизации системы общего образования Амурской области в 2013 году и на период до 2020 года», постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных и казенных учреждений», постановлением Администрации города Белогорск Амурской области от 05.05.2015 № 768 «О внесении изменений в постановление от 23.05.2011 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений (бюджетных, казенных) города Белогорск», а также на основании Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области, Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Белогорск приказ МКУ КОДМ г. Белогорск от 30.09.2020 г. № 250.
- 1.2. Размеры окладов (ставок) заработной платы педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».
- 1.3. Положение включает в себя:
- Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 города Белогорск» (далее по тексту - учреждение), по профессиональным квалификационным группам (далее по тексту – ПКГ);

- наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении;
 - наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении;
 - условия оплаты труда заведующего учреждением.
- 1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.
 - 1.5. Учреждение обеспечивает равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в целях недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.
 - 1.6. Установление и изменение систем оплаты труда работников учреждения осуществляются с учетом систем нормирования труда, определяемых организацией с учетом мнения представительного органа работников, устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
 - 1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.
 - 1.8. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.
 - 1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
Заработная плата работников учреждения максимальными размерами не ограничивается, за исключением заработной платы заведующего учреждением и его заместителя, которая устанавливается согласно приказу МКУ «Комитет по образованию и делам молодежи Администрации города Белогорск» (далее по тексту - МКУ КОДМ г. Белогорск).
 - 1.10. В рамках развития кадрового потенциала, заведующим учреждением заключаются с работниками трудовые договора (эффективные контракты).
 - 1.11. Эффективный контракт – это утвержденная Правительством Российской Федерации форма трудового договора с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.
 - 1.12. В отношении каждого работника уточняются и конкретизируются его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер должностного оклада, а также размер стимулирующих выплат за достижение коллективных результатов труда. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой

- договор (эффективный контракт).
- 1.13. Штатное расписание учреждения утверждается приказом заведующего и согласовывается председателем МКУ КОДМ г. Белогорск, включает в себя все должности работников учреждения на начало финансового года. В случае служебной необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом учреждения могут вноситься изменения. Тарификационный список педагогических работников утверждается один раз в год на 1 сентября. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет полугодия, то тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.
- 1.14. Основной персонал учреждения – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности, а также их непосредственные руководители.
- 1.15. Вспомогательный персонал учреждения – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.
- 1.16. Административно-управленческий персонал учреждения – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.
- 1.17. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, устанавливается почасовая оплата труда. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению работодателя с работником. Работодатель определяет отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).
- 1.18. Условия оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 1.19. Фонд оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и административного персоналов организаций формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из областного бюджета. Фонд оплаты труда обслуживающего персонала формируется из средств местного бюджета. Кроме этого в фонд оплаты труда могут входить внебюджетные средства учреждения.
- 1.20. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.
- 1.21. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок и условия оплаты труда

- 2.1. Фонд оплаты труда работников организаций состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также выплат компенсационного характера:

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}} + \text{В}_{\text{к}},$$

где:

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

V_k - выплаты компенсационного характера.

Базовая часть ФОТ (ФОТб) обеспечивает выплату гарантированных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения.

- 2.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:
 - 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - 3) государственных гарантий по оплате труда;
 - 4) окладов (ставок), коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ;
 - 5) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждения;
 - 6) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждения;
 - 7) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Амурской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области в сфере оплаты труда;
 - 8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - 9) мнения представительного органа работников учреждения.
- 2.3. Количество штатных единиц определяется в соответствии с Положением о системе нормирования труда в учреждении. Нормирование труда осуществляется организацией самостоятельно в зависимости от достигнутых результатов.
- 2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливаются в соответствии с ПКГ (Приложение №1).
 Должностной оклад устанавливается всем работникам, для которых установлена продолжительность рабочего времени.
 Должностной оклад устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку рабочего времени в неделю:
 - учитель-дефектолог – 20 часов;
 - музыкальный руководитель – 24 часа;
 - инструктор по физической культуре – 30 часов;
 - педагог-психолог – 36 часов;
 - воспитатель – 36 часов;
 - педагог-организатор – 36 часов.
- 2.5. Доплаты к окладу и их размер могут утверждаться руководителем персонально в отношении конкретного работника на основании приказа.
- 2.6. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:
 - о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
 - о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
 - о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
 - об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
 Форма расчетного листка утверждена работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
- 2.7. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать

- календарных дней до дня выплаты заработной платы.
- 2.8. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.
 - 2.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца, за вторую половину – 05 числа месяца, следующего за отчетным). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
 - 2.10. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.
 - 2.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором и (или) трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.
 - 2.12. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.
 - 2.13. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.
 - 2.14. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.
 - 2.15. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.
 - 2.16. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.
 - 2.17. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.
 - 2.18. Время простоя по вине работника не оплачивается.
 - 2.19. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить заведующему или лицу его заменяющему.
 - 2.20. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.
 - 2.21. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в

периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

- 2.22. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.
- 2.23. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.
- 2.24. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в южных районах Дальнего Востока).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, без учета повышающих коэффициентов.

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

Размер районного коэффициента равен 1,3.

Размер процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока устанавливается в размере 10 процентов по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые два года работы, не свыше 30 процентов заработка. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в размере 30 процентов, если они прожили в южных районах Дальнего Востока не менее пяти лет.

3.4. Выплата работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры указанных выплат устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения, но не ниже минимальных размеров повышения, устанавливаемых в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии урегулированию социально-трудовых отношений.

3.5. Заведующий учреждением проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном

статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

- 3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:
- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, на срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
 - повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер дополнительной оплаты за сверхурочную работу определяется исходя из суммированного учета рабочего времени по итогам учетного периода – календарного года;
 - доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени в размере 20 процентов;
 - доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, при этом размер доплаты составляет не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, при этом, по желанию работника, ему может быть предоставлен дополнительный выходной день за работу сверх нормы.
- 3.8. В учреждении за дополнительные трудозатраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения производятся следующие доплаты:
- сторожу – согласно отработанному времени.
- 3.9. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
- 3.10. Выплаты компенсационного характера, устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных размерах (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), применяются к должностному окладу без учета повышающих надбавок за квалификационную категорию, высшее педагогическое образование и педагогический стаж.
- 3.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.
- 3.12. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

4. Выплаты стимулирующего характера

- 4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие выплаты:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 - премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.);
 - премия за работу в региональной информационной системе «Образование Амурской области»;
 - премия за администрирование официальных аккаунтов в Госабликах;
 - премия за администрирование официального сайта учреждения;
 - премия за работу в системе «Навигатор»;
 - выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.
- В Положении о выплатах стимулирующего фонда оплаты труда учреждения определен перечень показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.
- 4.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отнесены единовременные премии за:
- выполнение особо важных и срочных работ;
 - за перевыполнение отраслевых норм нагрузки.
- 4.3. С целью поощрения за общие результаты работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.
- 4.4. Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в Положении об оплате труда учреждения и утверждаются приказом заведующего учреждением.
- 4.5. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы.
- 4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.
- Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями показателей, разработанными организацией на основании утвержденного Положения о стимулирующих выплатах, и включают в себя следующие этапы:
- лист самооценки;
 - рассмотрение на заседании рабочей группы учреждения;
 - согласование на заседании управляющего или наблюдательного Советов.
- 4.7. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.
- 4.8. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере.
- 4.9. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, установленных на определенный период, оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.
- 4.10. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:
- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
 - предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
 - адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
 - своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
 - прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому

работнику.

5. Оплата труда заведующего учреждением и его заместителя.

- 5.1. Заработная плата заведующего учреждением и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 5.2. Размер должностного оклада заведующему учреждением устанавливается приказом МКУ КОДМ г. Белогорск.
 Размер должностного оклада заведующего учреждением может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством.
- 5.3. Размеры окладов заместителей заведующего учреждением устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада заведующего учреждением.
- 5.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заведующему учреждением и его заместителям устанавливаются с учетом условий труда от размера должностного оклада.
- 5.5. Выплаты компенсационного характера заведующего учреждением и его заместителям производятся за работу в местностях с особыми климатическими условиями (южных районах Амурской области) в размере 30 процентов и надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в размере 30 процентов.
- 5.6. Премия по итогам работы заведующему учреждением выплачивается по решению МКУ КОДМ г. Белогорск с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и (или) иных показателей эффективности деятельности заведующего учреждением, устанавливаемых указанными органами.
 В качестве показателя эффективности деятельности заведующего учреждением по решению МКУ КОДМ г. Белогорск, может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом без учета повышения заработной платы, обеспечиваемого за счет средств местного бюджета.
 При премировании заведующего учреждением необходимо использовать показатели эффективности деятельности учреждения, которые должны характеризовать:
- 1) основную деятельность учреждения, заключающуюся в:
 - повышении качества образования;
 - выполнении муниципального задания;
 - обеспечении реализации «дорожной карты» по экономической деятельности;
 - обеспечении комплексной безопасности учреждения;
 - осуществлении инновационной деятельности;
 - обеспечении информационной открытости учреждения.
 - 2) финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину учреждения (заведующего), касающиеся:
 - своевременности представления отчетов об итогах деятельности учреждения;
 - целевого и эффективного использования бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;
 - целевого и эффективного использования внебюджетных средств.
 - 3) деятельность учреждения (заведующего), направленную на работу с кадрами, в части:
 - укомплектованности учреждения работниками основного персонала;
 - соблюдения сроков повышения квалификации работников учреждения;
 - доведения средней заработной платы соответствующих работников до установленных соотношений в соответствии с «дорожной картой»;
 - осуществления мероприятий по учреждения заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками учреждения в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной

защиты Российской Федерации (приказ от 26.04.2013 № 167н).

Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям организаций и выплачивается исходя из следующих критериев:

- выполнение особо важных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;
 - проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений Администрации города Белогорск;
 - внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);
 - проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности МАДОУ ДС №54;
 - проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения.
- 5.7. Премия по итогам работы заместителю заведующего выплачивается по решению заведующего с учетом достижения показателей эффективности учреждения.
- 5.8. Размеры стимулирующих выплат заведующему учреждением устанавливаются по итогам работы за учебный год, утверждаются приказом МКУ КОДМ г. Белогорск и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.
Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера заведующему учреждением принимается председателем МКУ КОДМ г. Белогорск.
- 5.9. Размеры стимулирующих выплат заместителей заведующего учреждением устанавливаются на 10-30 процентов ниже стимулирующих выплат заведующего учреждением, утвержденных приказом МКУ КОДМ г. Белогорск.
- 5.10. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заведующего учреждением оформляется приказом МКУ КОДМ г. Белогорск с обязательным указанием причины.
- 5.11. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей заведующего учреждением оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.
- 5.12. Руководителю, заместителю руководителя, имеющим почетное звание в сфере образования или ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации (знак отличия «Отличник просвещения», медаль Л.С. Выготского, почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования») производится доплата в размере 1450,00 рублей с начислением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Амурской области.
- 5.13. Условия оплаты труда заведующего учреждением устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.
- 5.14. Правительство Амурской области устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных общеобразовательных организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета, и среднемесячной заработной платы работников муниципальной общеобразовательной организации в кратности от 1 до 3,8 (постановление Правительства Амурской области от 30.12.2016 № 603 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных общеобразовательных организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета, предельной доли оплаты труда руководителей и иных работников в фонде оплаты труда этих

- организаций»).
- 5.15. Соотношение средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников этих организаций рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.
- 5.16. Для образовательных организаций, устанавливается предельная доля оплаты труда руководителей и иных работников муниципальных общеобразовательных организаций в фонде оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета, в размере до 40 процентов (постановление Правительства Амурской области от 30.12.2016 № 603 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных общеобразовательных организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета, предельной доли оплаты труда руководителей и иных работников в фонде оплаты труда этих организаций»).

6. Оплата труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

- 6.1. Норма часов педагогической работы за оклад (ставку) (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
- 6.2. Уровень образования работников при установлении размеров окладов (ставок) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.
- 6.3. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.
- 6.4. Педагогическим работникам учреждения, получившим диплом государственного образца о высшем педагогическом образовании, размеры окладов устанавливаются с применением надбавки стимулирующего характера в размере 15 процентов.
- 6.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» является основанием для установления им размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.
- 6.6. Музыкальным работникам, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), размеры окладов (ставок) устанавливаются как работникам, имеющим высшее музыкальное образование.
- 6.7. Надбавки стимулирующего характера за стаж педагогической работы применяется при оплате труда педагогических работников в следующих размерах:
- при стаже работы от 0 до 5 лет – 5 процентов от должностного оклада, рассчитанного с учетом педагогической нагрузки;
 - при стаже работы от 5 до 10 лет – 10 процентов от должностного оклада, рассчитанного с учетом педагогической нагрузки;
 - при стаже работы свыше 10 лет – 15 процентов от должностного оклада, рассчитанного с учетом педагогической нагрузки.

- 6.8. Надбавки стимулирующего характера за квалификационную категорию устанавливаются работникам со дня вынесения решения аттестационной комиссией с целью повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности.
Размеры надбавок составляют:
- 50 процентов – при наличии высшей квалификационной категории у педагогических работников дошкольного образования;
 - 20 процентов – при наличии первой квалификационной категории.
- Надбавки за квалификационную категорию, наличие высшего образования и стажа педагогической деятельности педагогическим работникам производится от должностного оклада, рассчитанного с учетом педагогической нагрузки.
- 6.9. Квалификационная категория работника учитывается по той должности, по которой ему присвоена квалификационная категория.
- 6.10. До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.
В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.
- 5.17. Педагогическим работникам, имеющим почетное звание в сфере образования или ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации (знак отличия «Отличник просвещения», медаль Л.С. Выготского, почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования») производится доплата в размере 1450,00 рублей с начислением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Амурской области.
- 6.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.
- 6.12. Решение о введении соответствующих выплат принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
- 6.13. Расчет оплаты труда педагогических работников, привлеченных к замещению временно отсутствующих работников.
За замещение временно отсутствующего работника – работника временно нетрудоспособного (то есть отсутствующего по причине болезни в соответствии с листком нетрудоспособности), работника, находящегося в ежегодном оплачиваемом отпуске, в учебном отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, на курсах повышения квалификации, в служебной командировке, иными словами, когда в соответствии с действующим законодательством РФ за ним сохраняется рабочее место, работнику, привлеченному к замещению, производится доплата - «доплата за замену».
- Согласно письма Минобразования РФ от 29.12.1995 №87-М «о почасовой оплате труда в образовательных учреждениях», письма Минобразования РФ от 09.11.1995 №75-М «О среднемесечном количестве рабочих часов при определении тарифной ставки в 1996 году» расчет оплаты труда педагогических работников, привлеченных к замещению временно отсутствующих педагогических работников не более 2-х месяцев определяется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными в субботу и воскресенье (независимо от фактического режима труда и отдыха) путем деления нормы рабочего времени в неделю на 5 дней, умножением полученного результата на количество рабочих дней в году и деления его на 12 месяцев.
- Например:
18 часов: 5 дней x 247 рабочих дней : 12 месяцев = 74,1 час.
Стоимость 1 часа = 8000 : 74,1 = 107,96 рублей.

Доплата за замену прочих педагогических работников рассчитывается в соответствии с их должностным окладом.

Для оплаты труда педагогического работника, привлеченного к замещению временно отсутствующего педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, производится почасовая оплата за фактически отработанное время замены (суммарное количество отработанных часов замены за месяц) на основании записей, сделанных в таблице учета рабочего времени.

6.14. Руководителям городских методических объединений производится доплата из стимулирующего фонда в размере 2500 рублей с начислением на сумму районного и дальневосточного коэффициентов.

6.15. Педагогическим работникам, окончившим учебное заведение высшего или среднего профессионального образования, и заключившим трудовой договор в течение одного года после окончания учебного заведения, осуществляется единовременная выплата в размере двух должностных окладов.

6.16. Выплата педагогическим работникам, окончившим государственные учреждения высшего и среднего профессионального образования и впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по полученной специальности в учреждение, устанавливается ежемесячная доплата в размере 5000,00 рублей с учетом НДФЛ без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Амурской области. Ежемесячная доплата выплачивается в составе заработной платы в течение трех лет со дня принятия сотрудника на работу и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2024 года.

7. Оплата труда работников общеотраслевых должностей, служащих и профессий рабочих

7.1. Заработная плата работника учреждения состоит из оклада, установленного по соответствующей ПКГ, надбавок к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размеры окладов, надбавок к окладам, компенсационных и стимулирующих выплат работников устанавливаются заведующим учреждением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

7.3. Размеры окладов в учреждение устанавливаются приказом заведующего учреждением по каждой ПКГ, используемой в учреждение.

7.4. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используют следующие ПКГ:

- 1) профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н;
- 2) профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н;
- 3) профессиональные квалификационные группы работников образования (кроме высшего и дополнительного профессионального образования), утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н;

7.5. Стимулирующие и компенсационные доплаты работникам учреждения устанавливаются Положением об оплате труда МАДОУ ДС №2, коллективным договором МАДОУ ДС №2, и определяются трудовым договором, заключаемым с работником.

Приложение №1 к Положению об
оплате труда работников
МАДОУ ДС №2

Размеры должностных окладов (ставок) заработной платы работников МАДОУ ДС №2

Квалификац ионные уровни	Наименование должности	Оклад, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н (в ред. от 12 августа 2008 года № 417н))		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1	сторож	9656,00
	дворник; кастелянша; кладовщик; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; уборщик служебных помещений; рабочий по стирке и ремонту белья; кухонный рабочий	9656,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1	повар	9776,00
2	заведующий хозяйством	10380,00
Общепрофессиональные должности служащих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н (в ред. от 11 декабря 2008 № 718н))		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1	делопроизводитель	9326,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1	шеф – повар	10259,00
Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального) (приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н)		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1	помощник воспитателя	10259,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня		
1	младший воспитатель	10380,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (приказ Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н)		
1	инструктор по физической культуре	10259,00

	педагог дополнительного образования	10863,00
2	педагог-психолог	11465,00
	воспитатель	11465,00
	учитель-дефектолог	12069,00
	музыкальный руководитель	10259,00