МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ И ДЕЛАМ МОЛОДЁЖИ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА БЕЛОГОРСК»

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 7 ГОРОДА БЕЛОГОРСК»

ПРИКАЗ

«01» июля 2017 года № 136

г. Белогорск

Об утверждении Положения
об оплате труда работников
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения « Детский сад №7
города Белогорск»

В целях приведения Положения об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 города Белогорск» в соответствие с законодательством Российской Федерации, в соответствии с постановлением Администрации города Белогорск от 05.05.2011 № 768 «О внесении изменений в постановление от 23.05.2011 № 779 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений (бюджетных, казённых) города Белогорск», на основании приказа МКУ КОДМ г. Белогорск от 23.06.2017 № 657,

приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 города Белогорск» (приложение).
2. Признать утратившим силу приказ МДОАУ №7 от 28.05.2015 № 80 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального дошкольного автономного учреждения детского сада № 7 комбинированного вида».
3. Признать утратившим силу приказ МДОАУ № 7 от 02.07.2015 № 93 «О внесении изменений в приказ № 80 от 28.05.2015 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального дошкольного автономного учреждения детского сада № 7 комбинированного вида».
4. Признать утратившим силу приказ МДОАУ № 7 от 04.09.2015 № 141 «О внесении изменений в приказ № 80 от 28.05.2015 «Об утверждении

Положения об оплате труда работников Муниципального дошкольного автономного учреждения детского сада № 7 комбинированного вида».

5. Признать утратившим силу приказ МДОАУ № 7 от 02.03.2016 № 70 «О внесении изменений в приказ № 80 от 28.05.2015 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального дошкольного автономного учреждения детского сада № 7 комбинированного вида».

6. Признать утратившим силу приказ МАДОУ «ДС №7 города Белогорск» от 27.10.2016 № 162 «О внесении изменений в приказ № 80 от 28.05.2015 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального дошкольного автономного учреждения детского сада № 7 комбинированного вида».

7. Признать утратившим силу приказ МАДОУ «ДС №7 города Белогорск» от 06.02.2017 № 53 «О внесении изменений в приказ № 80 от 28.05.2015 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального дошкольного автономного учреждения детского сада № 7 комбинированного вида».

8. Признать утратившим силу приказ МАДОУ «ДС №7 города Белогорск» от 01.06.2017 № 118 «О внесении изменений в приказ № 80 от 28.05.2015 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального дошкольного автономного учреждения детского сада № 7 комбинированного вида».

9. Страхолист Ульяне Сергеевне, старшему воспитателю:

9.1. обеспечить заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам (эффективным контрактам) с работниками МАДОУ «ДС №7 города Белогорск»;

9.2. опубликовать настоящий приказ на официальный сайте МАДОУ «ДС №7 города Белогорск».

10. Настоящий приказ вступает в силу с 01.07.2017 года, за исключением раздела профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников Приложения №1 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Белогорск.

11. Раздел профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников Приложения №1 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Белогорск вступает в силу с 01.09.2017 года.

12. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

И.о. заведующего МАДОУ
«ДС №7 города Белогорск» В.В.Баранова

.

Приложение к приказу
МАДОУ «ДС №7 города
Белогорск» № 136
от 01.07.2017

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД №7 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 23.05.2011 № 779 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Белогорск», а также на основании положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области.

1.2. Размеры окладов, ставок заработной платы педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала дошкольного образования, по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, по программам подготовки специалистов среднего звена, дополнительного образования детей 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».

Положение включает в себя:

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 города Белогорск» (долее – организация), по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в организации;

наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в организации;

условия оплаты труда руководителей организации.

1.3. 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.

1.4. Организация 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.

1.5. Установление и изменение систем оплаты труда работников организации 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.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении, изменении новых систем оплаты труда не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до введения, изменения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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 раздельно по каждой из должностей.

Заработная плата работников организации максимальными размерами не ограничивается, за исключением заработной платы руководителя организации и заместителей руководителя организации, которая устанавливается согласно произведенным расчетам МКУ «Комитет по образованию и делам молодежи Администрации города Белогорск» (далее МКУ КОДМ г.Белогорск).

1.10. В рамках развития кадрового потенциала, руководителем организации заключаются с работниками 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 организации утверждается приказом руководителя и согласовывается председателем МКУ КОДМ г.Белогорск, включает в себя все должности работников в данной организации на начало финансового года.

В случае служебной необходимости в течение финансового года в

штатное расписание приказом по организации 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 раздельно по полугодиям.

Работодатель определяет отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

1.14. Условия оплаты труда в организациях 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.

1.15. Фонд оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и административного персоналов организаций формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке организации из областного бюджета.

Фонд оплаты труда обслуживающего персонала формируется из средств местного бюджета.

Кроме этого в фонд оплаты труда могут входить внебюджетные средства образовательной организации.

1.16. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, могут направляться организациями на выплаты стимулирующего характера.

1.17. Положение об оплате труда работников организации утверждается локальным нормативным актом организации 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:

$ФОТ_{оу} = ФОТ_{б} + ФОТ_{ст} + В_{к}$,

где:

$ФОТ_{б}$ - базовая часть фонда оплаты труда работников организации;

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

$В_{к}$ - выплаты компенсационного характера.

Базовая часть ФОТ ($ФОТ_{б}$) обеспечивает выплату гарантированных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации.

2.2. Система оплаты труда работников организаций устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) окладов (ставок), коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ;

д) перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных организациях;

е) перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных организациях;

ж) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Амурской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области в сфере оплаты труда;

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

и) мнения представительного органа работников организации.

2.3. Количество штатных единиц в организации определяется в соответствии с Положением о системе нормирования труда в МАДОУ «ДС №7 города Белогорск». Нормирование труда осуществляется МАДОУ «ДС №7 города Белогорск» 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:

педагог-логопед – 20 часов;

музыкальный руководитель – 24 часа;

инструктор по физической культуре – 30 часов;

воспитатель – 36 часов;

старший воспитатель – 36 часов.

2.5. Доплаты к окладу по организации и их размер могут утверждаться руководителем организации персонально в отношении конкретного работника на основании приказа.

2.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным актом организации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами.

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, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (ставке) 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 % по истечении первого года работы с увеличением на 10 % за каждые два года работы, не свыше 30 % заработка. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в размере 30 %, 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 организации, но не ниже минимальных размеров повышения, устанавливаемых в порядке, определяемом Правительством Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии урегулированию социально-трудовых отношений.

3.5. Руководители организаций проводят 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 организации:

- повару –10 % от должностного оклада;

- уборщику служебных помещений –10 % от должностного оклада;

- шеф-повар -30% от должностного оклада;

- делопроизводитель – 50 % от должностного оклада;

-помощник воспитателя – 30% от должностного оклада.

- 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 35 процентов;

- доплата за работу в выходные и не рабочие 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 организации за дополнительные трудозатраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения производятся следующие доплаты:

-за иные виды работ, не входящие в должностные обязанности, производится доплата младшему воспитателю, помощнику воспитателя – 30 процентов от должностного оклада;

- шеф-повару – 30 процентов от должностного оклада, делопроизводителю – 50 процентов от должностного оклада.

3.9. Решение о введении соответствующих выплат принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.10. Выплаты компенсационного характера, устанавливаются в

процентном отношении (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 организации 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 участие и победу в мероприятиях дошкольного, городского, областного и др. уровней;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

В Положении о выплатах стимулирующего фонда оплаты труда организации 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;

4.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать работникам организации, в которых до введения новых систем оплаты труда были установлены надбавки за выслугу лет (продолжительность

непрерывной работы), стаж работы.

4.4. С целью поощрения за общие результаты работники могут премироваться по итогам за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4.5. Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в Положении об оплате труда организации и утверждаются приказом руководителя организации.

4.6. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам организации, а также показателям оценки эффективности работы.

4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом организации с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, 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 образовательной организации;

-согласование на заседании Управляющего Совета.

4.8. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

4.9. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

4.10. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, установленных на определенный период, оформляется приказом организации с обязательным указанием причины.

4.11. 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 руководителей организаций и их заместителей, руководителей структурных подразделений

5.1. Заработная плата руководителей организаций и их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2.Размер должностного оклада руководителю образовательной организации устанавливается председателем МКУ КОДМ г.Белогорск на основании расчета. Расчет производится исходя из среднемесячной заработной платы работников организации за предыдущий финансовый год и с учетом суммы повышающих коэффициентов в зависимости от численности обучающихся, количества групп, а также количества зданий, находящихся в оперативном управлении образовательных организаций.

Размер должностного оклада руководителя муниципальной организации может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

5.3. Для расчета окладов руководителям дошкольных образовательных

организаций, в которых количество групп до 15, устанавливается повышающий коэффициент 1,4, свыше 15 групп – коэффициент 1,45.

Количество зданий, находящихся в оперативном управлении дошкольных образовательных организаций:

1 здание – коэффициент 0,1;

2 здания - коэффициент 0,2;

3 здание – коэффициент 0,3.

5.4. Размеры окладов заместителей руководителя организации устанавливаются на 10-30 % ниже оклада руководителя организации.

5.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю организации и его заместителям устанавливаются с учетом условий труда от размера должностного оклада.

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителям организаций и их 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 10 процентов по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые два года работы, не свыше 30 процентов заработка.

5.7. Премия по итогам работы руководителю муниципальной организации выплачивается по решению органа местного самоуправления, в ведении которого находится муниципальная организация, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и (или) иных показателей эффективности деятельности муниципальной организации и его руководителя, устанавливаемых указанными органами.

В качестве показателя эффективности деятельности руководителя муниципальной организации по решению органа местного самоуправления, в ведении которого находится муниципальная организация, может быть установлен рост средней заработной платы работников муниципальной организации в отчетном году по сравнению с предыдущим годом без учета

повышения заработной платы, обеспечиваемого за счет средств местного бюджета.

При премировании руководителей организаций необходимо использовать показатели эффективности деятельности муниципальных организаций, которые должны характеризовать:

а) основную деятельность организации, заключающуюся в:

- повышении качества образования;

- выполнении муниципального задания;

- обеспечении реализации «дорожной карты» по экономической деятельности;

- обеспечении комплексной безопасности организации;

- осуществлении инновационной деятельности;

- обеспечении информационной открытости организации;

б) финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину организации (руководителя), касающиеся:

- своевременности представления отчетов об итогах деятельности организации;

- целевого и эффективного использования бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;

- целевого и эффективного использования бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;

- целевого и эффективного использования внебюджетных средств;

в) деятельность организации (руководителя), направленную на работу с кадрами, в части:

- укомплектованности организации работниками основного персонала;

- соблюдения сроков повышения квалификации работников организации;

- доведения средней заработной платы соответствующих работников до установленных соотношений в соответствии с «дорожной картой»;

- осуществления мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками

организации 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 организации;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа организации.

5.8. Размеры стимулирующих выплат руководителю организации устанавливаются по итогам работы за полугодие, утверждаются приказом МКУ КОДМ г. Белогорск и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера руководителям организации принимается председателем МКУ КОДМ г. Белогорск.

5.9. Руководителям, имеющим почетное звание, на основании приказа председателя МКУ КОДМ г.Белогорск может производиться доплата в размере 10 процентов от оклада при наличии экономии средств фонда оплаты труда.

5.10. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, устанавливаются руководителем организации на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

5.11. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя оформляется приказом организации с обязательным указанием причины.

5.12. Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

5.13. 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»).

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.

5.14. 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 и о порядке определения учебной нагрузки 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 должности , учителя-логопеда.

6.4. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» является основанием для установления им размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

6.5. Учителям-логопедам, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, размеры окладов (ставок) устанавливаются аналогично лицам, имеющим высшее дефектологическое образование (тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология).

Должностные оклады указанной категории установлены в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

6.6. 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 % от должностного оклада, рассчитанного с учетом педагогической нагрузки;

- при стаже работы от 5 до 10 лет – 10% от должностного оклада, рассчитанного с учетом педагогической нагрузки;

- при стаже работы свыше 10 лет – 15 % от должностного оклада, рассчитанного с учетом педагогической нагрузки.

6.7. Надбавки стимулирующего характера за квалификационную категорию устанавливается работникам организации со дня вынесения решения аттестационной комиссией с целью повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности.

Размеры надбавок составляют:

50% от должностного оклада – при наличии высшей квалификационной категории у педагогических работников дошкольного образования;

20 % от должностного оклада – 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.

6.8. Квалификационная категория работника учитывается по той должности, по которой ему присвоена квалификационная категория.

6.9. 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.

6.10. За наличие почетного звания у педагогического работника ему производится доплата в размере 10 % от должностного оклада.

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 среднемесячном количестве

рабочих часов при определении часовой 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, умножения полученного результата на количество рабочих дней в году и деления его на 12 месяцев.

Например:

18 часов: 5 дней *х* 247 рабочих дней : 12 месяцев = 74, 1 час

Стоимость 1 часа = 5800 : 74, 1 час = 78, 27 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 табеле учета рабочего времени.

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

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

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

7.3. Размеры окладов в организации устанавливаются приказом руководителя по каждой ПКГ, используемой в организации.

7.4. В соответствии с уставной деятельностью организации 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;

4) профессиональные квалификационные группы рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 № 121н.

7.5. Компенсационные доплаты работникам организаций устанавливаются Положением об оплате труда организации, коллективным договором организации, и определяются трудовым договором, заключаемым с работником.

Приложение №1 к положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 города Белогорск»

Рекомендуемые размеры должностных окладов (ставок) заработной платы работников муниципальных образовательных организаций города Белогорск

Квалификационные уровни	Наименование должности	Оклад, руб.
Общеотраслевые профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н (в ред. от 12 августа 2008 года № 417н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1	сторож	4000
	дворник; кастелянша; кладовщик; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; уборщик территорий; уборщик служебных помещений; рабочий по стирке и ремонту белья; кухонный рабочий.	4300
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1	повар	4400
Общеотраслевые должности служащих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н (в ред. от 11 декабря 2008 № 718н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1	делопроизводитель	4100
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1	заведующий хозяйством	4650
2	заведующий производством (шеф – повар)	4600
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	4500

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1	младший воспитатель	4500
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии (приказ Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 года № 121н)		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (приказ Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н)		
1	инструктор по физической культуре	6200
	музыкальный руководитель	6200
	воспитатель	6500
	учитель-логопед (логопед)	6600
	старший воспитатель	6600