
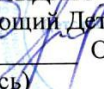


Приложение №5
к коллективному договору
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида №2»
Алексеевского городского округа
от «12» декабря 2022 г.

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
Детского сада №2
протокол № 5 от «31» января 2022 г.
 Е.П. Лысенко
(подпись) (Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ

заведующий Детским садом №2
 О.И. Ярцева
(подпись) (Ф.И.О.)
Приказ № 5 от «31» января 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида №2»
Алексеевского городского округа

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №2» Алексеевского городского округа (далее – Учреждение) на основании Постановления Правительства Белгородской области от 27 декабря 2021 года № 667-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года № 134-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования» с последующими изменениями, Постановления администрации Алексеевского городского округа от 20.01.2022 года №22 «О внесении изменений в постановление администрации Алексеевского района от 01 августа 2014 г. № 521 «О системе оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений муниципального района «Алексеевский район и город Алексеевка» с последующими изменениями в целях упорядочения системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, администрация Алексеевского городского округа.

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников Учреждения, финансируемых за счет средств областного и муниципального бюджета, на основе базового оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного, стимулирующего характера.

В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в Учреждении;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- **базовый должностной оклад** - минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области;

- **гарантированные доплаты** - доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- **компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие работникам образовательных организаций, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; за работы, не входящие в круг основных обязанностей работника в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и другие. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа управления Учреждением, наделенного соответствующими полномочиями.

- **базовая часть фонда оплаты труда** образовательной организации обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- **стимулирующие выплаты** – выплаты работникам образовательной организации, реализующей основную образовательную программу дошкольного образования, включают в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии) в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда, с целью повышения мотивации качественного труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда Учреждения. Основанием для премирования и установления размеров стимулирующих выплат работникам Учреждения является локальный нормативный акт Учреждения.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №2» Алексеевского городского округа (далее – ДООУ).

Положение принимается на общем собрании работников Учреждения, согласовывается с профсоюзным собранием и утверждается приказом заведующего Учреждением.

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

Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

1. Формирования фонда оплаты труда педагогического и прочего персонала дошкольной образовательной организации.

1.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения рассчитывается по формуле:

ФОТ общ=ФОТ пп + ФОТ пр. пер.

ФОТ пп - фонд оплаты педагогического персонала

ФОТ пр. пер. - фонд оплаты прочего персонала

Фонд оплаты **педагогического** персонала формируется в соответствии с нормативами расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в Учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность, согласно [постановлению Правительства области от 30 декабря 2013 года № 565-пп "Об утверждении нормативов расходов и порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях"](#), из расчета на одного обучающегося, в части оплаты труда с учетом поправочного коэффициента на отдельные малокомплектные дошкольные образовательные организации.

Форма для расчета:

$ФОТ\ пп = N \times K \times Д \times У,$

где:

N – норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

K – поправочный коэффициент для данной дошкольной организации, устанавливаемый нормативным правовым актом правительства области на переходный период для отдельных малокомплектных дошкольных образовательных организаций (при отсутствии коэффициента-1);

Д – доля фонда оплаты труда в нормативе на обеспечение государственных гарантий

реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

У – количество обучающихся в дошкольной образовательной организации.

Фонд оплаты **прочего персонала** формируется в соответствии данной Методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций Алексеевского района, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, но за счет средств местного бюджета на текущий финансовый год.

Фонд оплаты прочего персонала не входит в норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный постановлением Правительства области от 30 декабря 2013 года № 565-пп «Об утверждении нормативов расходов и порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях».

Формирование общего фонда оплаты труда **прочего персонала** (ФОТ доу) на очередной финансовый год осуществляется по формуле:

ФОТ пр. пер. = ФОТ б + ФОТ ст + ФОТ ц + ФОТ отп, где:

ФОТ б – базовый фонд оплаты труда прочего персонала;

ФОТ ст – стимулирующий фонд оплаты труда;

ФОТц – централизованный фонд стимулирования заведующего, который составляет до 15% от общего фонда оплаты труда прочего персонала (базового и стимулирующего), (без учета ФОТ отп).

В дошкольной образовательной организации формируется дополнительный фонд для оплаты замены работников, уходящих в отпуск, оплаты праздничных дней.

ФОТ отп – фонд оплаты труда на замену отпусков рассчитывается от заработной платы с учетом действующих нормативных документов следующим категориям работников прочего персонала: помощникам воспитателей, заведующим, медицинскому персоналу, поварам, шеф-поварам, рабочим по стирке и ремонту спецодежды (машинист по стирке и ремонту спецодежды), подсобным рабочим, кладовщикам.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда прочего персонала определяется по формуле:

ФОТ ст = ФОТ б х ш, где

ш - стимулирующая доля ФОТ прочего персонала.

Значение ш определяется дошкольной образовательной организацией самостоятельно в пределах выделенного фонда.

2. Формирование централизованного фонда стимулирования заведующих ДОУ

2.1. Дошкольная образовательная организация формирует централизованный фонд стимулирования заведующего в размере до 15% от фонда оплаты труда прочего персонала (базового и стимулирующего (без учета ФОТ отп) данной дошкольной образовательной организации.

2.2. Распределение централизованного фонда стимулирования заведующих ДОУ осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Стимулирующие выплаты заведующего делятся на две группы:

- стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград:

- за звания "Народный учитель", имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, "За заслуги перед Землей Белгородской" (I и II степени), "Заслуженный учитель";

- за отраслевые награды: звания "Отличник народного просвещения" и "Почетный работник общего образования Российской Федерации", «Почетный работник сферы

образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» (Приложение №1).

- стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного процесса (Приложение №2);

В случае если заведующий одновременно имеет несколько наград из вышеперечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих доплат.

Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности в пределах фонда стимулирования.

Критерии стимулирования разрабатываются с учётом спектра профессиональной деятельности заведующих дошкольных образовательных учреждений показатели - с учётом действующих норм и требований, удовлетворённости потребителей образовательных услуг качеством данных услуг.

Заведующий дошкольной образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание дошкольной образовательной организации и тарификационный список в пределах фонда оплаты труда.

3. Распределение фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации

3.1. В части фонда оплаты труда на педагогический персонал дошкольная образовательная организация самостоятельно определяет объем средств в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, количества обучающихся и поправочного коэффициента, доведенного до организации, доли на прочие учебные расходы (в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными на региональном уровне).

3.2. Фонд оплаты труда педагогического персонала состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТ ст).

$$\text{ФОТ пед. пер.} = \text{ФОТ б} + \text{ФОТ ст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ ст} = \text{ФОТ пед. пер.} \times \text{Дс, где}$$

Дс - доля стимулирующей части ФОТ пед. пер.

Значение Дс определяется организацией самостоятельно в пределах выделенного фонда.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала (ФОТ пп), состоит из общей части (ФОТ о) и гарантированной части (ФОТ г):

$$\text{ФОТ пп} = \text{ФОТ о} + \text{ФОТ г}$$

Объем гарантированной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ г} = \text{ФОТ пп} \times \text{Дг, где}$$

Дг - доля гарантированной части ФОТ пп. Рекомендуемое значение Дг - до 30 процентов.

Значение Дг устанавливается дошкольной образовательной организацией самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников.

4. Расчет оплаты труда педагогических работников

4.1. Оплата труда педагогических работников дошкольных образовательных организаций рассчитывается, исходя из базового оклада (Приложение № 3), с применением гарантированных выплат (Приложение № 1, 2) и стимулирующих выплат согласно коэффициентам по следующей формуле:

$$\text{Зп. восп.} = (\text{О баз. восп.} \times \text{К попр. на контингент} \times (1 + \text{К1} + \text{К2})) + \text{С, где}$$

О баз. восп. - базовый оклад воспитателей, установленный согласно приложению № 3.

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента* на контингент:

$$\text{К} = \frac{\text{численность контингента по списочному составу в группе на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование группы в соответствии с СанПиН}}$$

В случае если величина поправочного коэффициента ниже 1, то коэффициент устанавливается на уровне 1.

Нормативное комплектование устанавливается в соответствии с паспортом БТИ каждой дошкольной организации и в соответствии с СанПин, рассчитывается исходя из площади групповой (игровой) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

4.2. Формула для расчета заработной платы прочих педагогических работников:

$Зп. пед. = (О \text{ баз.пед.} \times К \text{ попр. на контингент} \times (1+K1+K2))+С$, где

О баз.пед. - базовый оклад педагогических работников, установленный согласно постановления (Приложение №3).

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

численность контингента по списочному составу в целом по ДОО на дату тарификации

$K = \frac{\text{нормативное комплектование ДОО в соответствии с СанПиН}}{\text{численность контингента по списочному составу в целом по ДОО на дату тарификации}}$

В случае если величина поправочного коэффициента ниже 1, то коэффициент устанавливается на уровне 1.

K1 – специальные гарантированные надбавки (Приложение № 2);

K2 – специальные гарантированные надбавки молодым специалистам (Приложение №4);

С – стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград и за качество работы (Приложение №1).

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 1 сентября и 1 января в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, разработанным в каждой дошкольной образовательной организации.

Для вновь принятых работников и работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономия по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации.

С учетом доукомплектования дошкольных образовательных организаций в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 01 сентября и 01 января.

При условии увеличения фонда оплаты труда и индексации заработной платы в течение календарного года проводится внеочередное заседание по распределению стимулирующей части оплаты труда

5. Расчет оплаты труда прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала)

Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала) рассчитывается исходя из базового оклада, указанного в приложении №3

$Зп \text{ пр.} = (О \text{ баз.пр.} \times (1+ K2))+С$, где

О баз.пр. - базовый оклад прочего персонала.

K2 – специальные гарантированные надбавки (Приложение № 2);

С – стимулирующие надбавки

Стимулирующие надбавки устанавливаются по основной должности и в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

5.1. Расчет оплаты труда заведующего дошкольной образовательной организации.

5.1.1. Оплата труда заведующего дошкольной образовательной организации устанавливается исходя из средней (базовой) заработной платы воспитателя, фактически

сложившейся на 1 (одно) физическое лицо списочного состава, плюс стимулирующая надбавка:

$Зп_{\text{завед.}} = (\text{средняя } Зп_{\text{базовая}} \text{ воспит.} * (1+K+A)) + Сн$, где

Сред $Зп_{\text{базовая}} \text{ воспит.}$ - средняя заработная плата воспитателя,

K – коэффициент за контингент воспитанников:

до 50 детей - 0,5

от 51 до 100 - 0,6;

от 101 до 150 - 0,7;

от 151 до 200 - 0,8;

от 201 до 250 – 1,1;

от 251 и более детей - 1,3.

A - доплата за наличие высшей квалификационной категории - 0,15.

По окончании срока действия установленных квалификационных категорий, после аттестации руководителей:

A – доплата руководителю при соответствии занимаемой должности без учета рекомендаций – 0,15;

$Сн$ – стимулирующие надбавки, устанавливаемые за счет централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольной образовательной организации в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольных образовательных организаций.

Зарплата заведующего устанавливается 2 раз в год (1 сентября и 1 января) на основании тарификационных списков и списочного состава детей.

При условии увеличения фонда оплаты труда и индексации заработной платы в течение календарного года проводится внеочередное заседание по распределению стимулирующей части оплаты труда.

6. Оплата замены за временно отсутствующего работника

Оплата замены за временно отсутствующего работника (больничный лист, отпуск, курсы и т.д.) в дошкольных образовательных организациях, в дошкольных группах образовательных организаций Алексеевского района производится по всем категориям работников производится путем деления базового оклада (с учетом поправочного коэффициента на контингент в группе замены, доплаты за работу в сельской местности – для педагогических и медицинских работников) на среднемесячное количество рабочих часов (среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году)), установленных по занимаемой должности, и умножения на фактически отработанное количество часов замены в месяц.

Для вновь принятых работников стимулирующая по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии непосредственного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации.

1. Замена временно отсутствующего воспитателя производится в размере не более 0,75 ставки по базовым окладам в соответствии с квалификационной категорией.

2. Замена временно отсутствующего специалиста (учитель - логопед, педагог - психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, инструктор по плаванию) производится только при наличии соответствующего образования по базовым окладам в соответствии с квалификационной категорией.

3. Исполнение обязанностей заведующего осуществляется в размере 0,5 ст. от базовой заработной платы заведующего без учета квалификационной категории, с сохранением 1 ставки по основной должности (на основании тарификации).

4. Замена старшего воспитателя производится в размере не более 50% ставки временно отсутствующего старшего воспитателя по базовым окладам в соответствии с

квалификационной категорией.

5. Оплата замены за временно отсутствующего работника (больничный лист, отпуск, курсы и т.д.) обслуживающего и учебно – вспомогательного персонала производится путем деления базового оклада на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности, и умножения на фактически отработанное количество часов замены в месяц.

Помощнику воспитателя при замене учитывать базовый оклад с учетом гарантированной надбавки за осуществление воспитательских функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий – 20%.

6. Доплата за работу во вредных и неблагоприятных условиях труда производится в размере 4% – руководителям и педагогическому персоналу, обслуживающему и учебно – вспомогательному персоналу – 12% по результатам аттестации рабочих мест.

7. Порядок оплаты труда медицинских работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования

7.1. Настоящий Порядок применяется для расчета заработной платы медицинским работникам, работающим в дошкольных образовательных организациях, дошкольных группах в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее – медицинские работники).

Оплата труда медицинских работников в дошкольных образовательных организациях, дошкольных группах в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников организаций, финансируемых за счет средств местного бюджета, на основе базового должностного оклада в зависимости от квалификационной категории, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Месячная заработная плата медицинских работников в дошкольных образовательных организациях, дошкольных группах в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, определяется на основании установленного базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

Оплата труда медицинских работников в части установления базовых должностных окладов, гарантированных надбавок, компенсационных выплат, доплат и стимулирующих выплат регулируется непосредственно организацией в соответствии с трудовым законодательством и действующими нормативно-правовыми документами.

Размеры базовых должностных окладов медицинским работникам устанавливаются в соответствии с Приложением № 5.

Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику медицинских работников образовательных организаций определяются исходя из условий труда, различий в месторасположении.

7.3. Медицинским работникам образовательных организаций устанавливаются следующие гарантированные надбавки от базового должностного оклада:

- в размере 20 процентов за работу в образовательных организациях компенсирующей направленности, группах компенсирующей направленности в соответствии со специализацией врача и медицинского работника;

- в размере 25 процентов за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Кроме того, медицинским работникам образовательных организаций устанавливаются гарантированные доплаты от базового должностного оклада в следующих размерах:

- медицинским работникам, работающим в образовательных организациях, за

непрерывный стаж работы от 3 до 5 лет - 50 процентов, свыше 5 лет - 60 процентов.

В случаях, когда медицинским работникам предусмотрено повышение окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от базового должностного оклада без учета повышения по другим основаниям.

7.4. К компенсационным выплатам относятся выплаты за работу в неблагоприятных условиях труда: предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов для специалистов, рабочих и служащих. Конкретный размер доплаты работникам определяется управляющим советом организации или другим управляющим органом организации в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда. Данная доплата работникам производится при условии аттестации рабочих мест соответствующим уполномоченным органом.

7.5. Стимулирующие выплаты медицинским работникам образовательных организаций устанавливаются по критериям оценки результативности профессиональной деятельности от базового должностного оклада в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Планирование стимулирующей части фонда оплаты труда медицинских работников образовательных организаций осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, предусмотренного в образовательной организации, в размере до 180 процентов от суммы базовых должностных окладов по категории медицинских работников образовательных организаций.

Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации и (или) коллективными договорами, согласованным в установленном порядке с вышестоящей организацией (учредителем).

Выплаты стимулирующего характера медицинским работникам образовательных организаций устанавливаются на основании критериев оценки результативности профессиональной деятельности медицинских работников, утвержденных в локальном акте образовательной организации в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда (Положение о распределении стимулирующей части).

8. Порядок выплаты заработной платы

8.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации — рублях.

8.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: **25 числа текущего месяца и 10 числа следующего месяца за предыдущий месяц**, в соответствии с пунктом 36 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.3. Заработная плата перечисляется в безналичном порядке на банковский лицевой счет, указанный работником.

8.4. Не позднее двух дней с даты выплаты заработной платы работнику выдается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров 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;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня

выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

Ответственность за правильность и своевременность выдачи расчетного листка несет главный бухгалтер управления образования администрации Алексеевского района.

7.5. При расторжении трудового договора выплата всех денежных сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения.

Заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

Работодатель обязуется проводить индексацию окладов (должностных окладов) не ниже уровня инфляции, в соответствии с постановлениями Правительства РФ или губернатора Белгородской области.

9. Ответственность работодателя

9.1. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда Работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством РФ.

9.2. 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.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его введения, указанной в соответствующем приказе руководителя Учреждения, и действует до его изменения или отмены.

10.2. Вопросы оплаты труда, не урегулированные настоящим Положением, разрешаются в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами трудового законодательства.

Приложение № 1
к положению об оплате труда работников
Детского сада №2

Стимулирующие гарантированные выплаты для работников

Наименование категории	Гарантированные стимулирующие выплаты	Размер выплаты (руб., % от базового оклада)
Педагогические работники и заведующие	За звания "Народный учитель", имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, "За заслуги перед Землей Белгородской" (I и II степени), "Заслуженный учитель";	3000 руб.
	За отраслевые награды "Отличник народного просвещения" и "Почетный работник общего образования Российской Федерации", «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»	500 руб.

Приложение № 2
к положению об оплате труда работников
Детского сада №2

Базовые должностные оклады по профессиональным
квалификационным группам должностей работников
дошкольных групп в образовательных организациях

№ п/п	Наименование должностей работников дошкольных образовательных организаций	Размер базового должностного оклада в рублях
Административный персонал		
1.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе (части): - без категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	12 047 12 998 13 996
Педагогические работники		
2.	Инструктор по физической культуре: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	11 128 12 012 13 053
3.	Музыкальный руководитель: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	11 128 12 012 13 053
4.	Педагог-психолог: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	12 021 12 941 14 044
5.	Воспитатель: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	11 128 12 941 14 044
6.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), сурдопедагог, тифлопедагог: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	12 730 14 851 16 099
7.	Тьютор: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	12 012 12 941 14 044
Специалисты и учебно-вспомогательный персонал		
8.	Помощник воспитателя	9 090
9.	Ассистент (помощник)	9 090
10.	Медицинская сестра: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	9 614 9 798 10 263 10 733
Технические исполнители и обслуживающий персонал		
11.	Делопроизводитель. Требования к квалификации:	9 090

	общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	
12.	Дворник	9 090
13.	Кастелянша	9 090
14.	Кладовщик	9 090
15.	Шеф-повар: - при руководстве работой поваров, осуществляющих кулинарную обработку средней сложности; - при руководстве работой поваров, осуществляющих сложную кулинарную обработку; - при руководстве работой поваров, осуществляющих особо сложную кулинарную обработку.	9 656 10 248 10 694
16.	Повар	9 656
17.	Подсобный рабочий	9 090
18.	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (высококвалифицированный)	9 275
19.	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	9 090
20.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (машинист по стирке и ремонту спецодежды)	9 090
21.	Сторож (вахтер)	9 090
22.	Уборщик служебных помещений	9 090
23.	Электрик	9 090

Приложение № 3
к положению об оплате труда работников
Детского сада №2

Гарантированные надбавки.

Категория работников	Наименование гарантированной доплаты	Размер надбавки к базовому окладу
Педагогические работники, помощники воспитателей, медицинский персонал Учитель-логопед (дефектолог)	За работу в группах компенсирующей и комбинированной направленности Логопедический пункт	0,20 0,20
Помощники воспитателей	За осуществление воспитательских функций в процессе проведения мероприятий по реализации образовательной программы, оздоровительных мероприятий	0,20 - 0,30
Все категории работников по результатам аттестации рабочих мест	За работу во вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест)	До 0,12
Категории (в соответствии с Трудовым кодексом)	За работу в ночное время	0,35
Обслуживающий персонал в специализированных дошкольных образовательных организациях	Гарантированная надбавка по основной должности за особые условия труда	0,15
Педагогические работники (кроме старших воспитателей)	За реализацию в организации основной образовательной программы дошкольного образования в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	0,26

Приложение № 4
к положению об оплате труда работников
Детского сада №2

**Выплаты молодым специалистам, перечень гарантированных доплат,
устанавливаемых педагогическим работникам**

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов согласно приложению №3)
гарантированная доплата (в процентах от утвержденного для расчета гарантированных надбавок базового должностного оклада) молодым специалистам*, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в дошкольные образовательные организации, дошкольные группы в образовательных организациях, на период первого года трудовой деятельности	30

*определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области «Об образовании в Белгородской области»

Приложение № 5
к положению об оплате труда работников
Детского сада №2

Гарантированные доплаты медицинским работникам

Наименование гарантированной доплаты	Размер надбавки к базовым окладам (% от базового оклада)
За непрерывный медицинский стаж:	
- от 3 до 5 лет	50%
- свыше 5 лет	60%
За работу во вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест)	12%