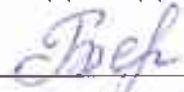


СОГЛАСОВАНО

Председатель
общего собрания работников
МАДОУ «Детский сад №2»

 Т.А. Белова

«9» 01 2025г.



Т.В. Капушинская

Приказ № 01 от
«09» января 2025г.

Положение

об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №2» Пионерского городского округа

1. Общие положения.

1. Положение об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад №2» финансируемых за счет средств областного и местного бюджетов (далее - Положение) определяет требования к системе оплаты и стимулирования труда работников МАДОУ «Детский сад №2», реализующих образовательную программу дошкольного образования (далее - Учреждение) в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, нормативно-правовыми актами представительства органа местного самоуправления, настоящим Положением с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечение государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Финансирование расходов на выплату работникам Учреждения заработной платы, предусмотренной настоящим Положением, осуществляется за счет средств областного и местного бюджета, предусмотренных в смете учреждения на эти цели.

3. Учреждение на основании Положения Администрации Пионерского городского округа разрабатывает свое Положение по оплате труда и материального стимулирования работников учреждения, которое согласовывает с администрацией Пионерского городского округа.

4. Заработная плата работников Учреждений включает:

- а) оклад (должностной оклад);
- б) выплаты (надбавки) стимулирующего характера в установленных пределах:
 - надбавки за сложность, напряженность, интенсивность работы;
 - премиальные выплаты по итогам работы за месяц/другой период регулируются Положением о премировании работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2» Пионерского городского округа;
- в) выплаты (надбавки) компенсационного характера в установленных пределах:
 - надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

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

г) материальной помощи;

д) персональные надбавки к окладу.

5. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса РФ и согласно размеру оплаты труда, установленному региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области.

6. Оплата труда работников Учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2. Формирование фонда оплаты труда.

1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, количеством воспитанников и поправочным коэффициентом и отражается в плане финансово - хозяйственной деятельности образовательного учреждения.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N \times П \times Д \times В$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда Учреждения;

N - норматив финансирования на реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования;

П - поправочный коэффициент для данного Учреждения;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования, определяемая Учреждением самостоятельно с учетом ограничений, установленных нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации и Учредителем.

В - количество воспитанников.

3. Распределение фонда оплаты труда.

1. Муниципальное дошкольное образовательное учреждение самостоятельно, определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, и доведенном до муниципального дошкольного образовательного учреждения, долю: на фонд оплаты труда, на материально-техническое обеспечение и оснащение воспитательно - образовательного процесса, оборудование в соответствии с государственным стандартом дошкольного образования.

2. Фонд оплаты труда составляют базовая часть (включая компенсационные выплаты) – не менее 70%, и стимулирующая часть - 30%. Образовательное учреждение самостоятельно определяет соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда:

$ФОТ_{\text{эл}} = ФОТ_{\text{б}} + Ф_{\text{ст}}$, где:

ФОТ_{эл} - фонд оплаты труда;

ФОТ_б - базовая часть ФОТ;

Ф_{ст} – стимулирующая часть ФОТ.

3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель Учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя), педагогических работников, непосредственно

осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (воспитатели, специалисты), младшего обслуживающего персонала (младшие воспитатели, уборщики служебных помещений, повара, дворники и др.).

Базовая часть фонда оплаты труда распределяется между категориями персонала по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_6 = \text{ФОТ}_{\text{пед.уч}} + \text{ФОТ}_{\text{пр}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{пед.уч}}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс;

$\text{ФОТ}_{\text{пр}}$ - фонд оплаты труда прочего персонала (административно-управленческого, младшего обслуживающего персонала).

Доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс, от базовой части фонда оплаты труда (ФОТ_6) не менее 50%, но не может быть меньше чем за предыдущий год.

4. Оплата труда работников производится на основании трудовых договоров между руководителем Учреждения и работниками, в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами.

5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем по согласованию с Учредителем и включает в себя все должности работников данного Учреждения. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

4. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников.

1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс ($\text{ФОТ}_{\text{пп}}$), состоит из общей части (ФОТ_o) и специальной части (ФОТ_c):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_o + \text{ФОТ}_c.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_c = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times c, \text{ где:}$$

c - доля специальной части $\text{ФОТ}_{\text{пп}}$.

Рекомендуемое значение доли специальной части фонда оплаты труда - 30%. Значение c - устанавливается Учреждением самостоятельно, индивидуально каждому педагогическому работнику и утверждает приказом Учреждения.

2. Общая часть фонда оплаты труда педагога ФОТ_o , рассчитывается исходя из величины базового оклада (в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации), с учетом повышающих коэффициентов, определяющих стаж педагогической работы, уровень квалификации и уровень образования, по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_o = \text{БО} \times (\text{Кк} + \text{Ко} + \text{Кс}), \text{ где:}$$

БО - величина базового оклада;

Кк - коэффициент, учитывающий уровень квалификации педагога;

Ко - коэффициент, учитывающий образование педагога.

Кс - коэффициент, учитывающий стаж работы педагога.

3. Базовые оклады педагогических работников устанавливается на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Наименование	Рекомендуемый минимальный размер, оклад, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	20 711

4. Установить следующие повышающие коэффициенты:

- за образование:

среднее – 0,1;

высшее – 0,2,

- за квалификационную категорию:

1,05 – для педагогов, имеющих соответствие занимаемой должности;

1,10 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

- за стаж работы:

0,1 – от 0 до 5 лет;

0,2 – от 5 до 10 лет;

0,3 – от 10 до 20 лет;

0,4 – свыше 20 лет.

5. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТс), включает в себя:

5.1. выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации;

5.2. доплату молодым специалистам в размере 50% от общей части фонда оплаты труда педагога (в течение 3-х лет работы);

5.3. доплаты за наличие почетного звания, государственных наград:

- Нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» - 10% от должностного оклада;

- Почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования» - 10% от должностного оклада;

- Медаль Л.С. Выгодского – 10% от должностного оклада;

5. Базовая часть фонда оплаты труда

административно-управленческого и обслуживающего персонала.

1. Базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого и обслуживающего персонала (ФОТао), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТао} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТао} \times c, \text{ где:}$$

c - доля специальной части ФОТао.

Рекомендуемое значение доли специальной части фонда оплаты труда - 30%. Значение c - устанавливается Учреждением самостоятельно, индивидуально каждому работнику и утверждает приказом Учреждения.

2. Общая часть фонда оплаты труда административно-управленческого и обслуживающего персонала ФОТо, рассчитывается исходя из величины базового оклада (в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации), с учетом повышающих коэффициентов, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТо} = \text{БО} \times \text{Кп}, \text{ где:}$$

БО - величина базового оклада;

Кп – персональный коэффициент.

Величина персональных коэффициентов устанавливается муниципальным дошкольным образовательным учреждением самостоятельно.

3. Базовые оклады обслуживающего персонала устанавливаются на основе:

– общеотраслевых должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных

приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» с изменениями, внесенными Приказом Минздравсоцразвития России от 23 декабря 2011 г. № 1601н

Наименование	Рекомендуемый минимальный размер, оклад, рублей	Персональных повышающий коэффициент
Должности, отнесенные к ПКГ работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня	8 183	
Должности, отнесенные к ПКГ работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня:	8 831	
- младший воспитатель	8 831	2,34 (в том числе 4% за вредные условия труда)

- специалистов и служащих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» с изменениями внесенными Приказом Минздравсоцразвития РФ от 11.12.2008 № 718н

Наименование	Рекомендуемый минимальный размер, базовый оклад (руб.)	Персональных повышающий коэффициент
Должности, отнесенные в ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:	8 183	
- делопроизводитель	8 183	2,9
Должности, отнесенные в ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» (заведующий хозяйством)	8 831	
Должности, отнесенные в ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:	12 508	
-бухгалтер	12 508	2,24

- общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Наименование	Рекомендуемый минимальный размер, базовый оклад (руб.)	Персональных повышающий коэффициент
Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:	7 243	
- дворник	7 243	2,41
- кладовщик	7 243	2,41
- уборщик служебных помещений	7 243	2,41(в том числе 4% за вредные условия труда)
- кастелянша	7 243	2
- рабочий по комплексному обслуживанию территории.	7 243	2,41
- кухонный рабочий	7 243	2,41(в том числе 4% за вредные условия труда)
- рабочий бассейна	7 243	2
Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:	7 243	
-повар	7 243	2,7 (в том числе 4% за вредные условия труда)
- электрик	7 243	2

4. Специальная часть фонда оплаты труда административно-управленческого и обслуживающего персонала, (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, либо нормативными актами субъекта Российской Федерации;
- доплаты за работы с вредными и (или) опасными условиями труда, рассчитывается образовательным учреждением по результатам специальной оценки рабочих мест.

6. Выплаты компенсационного характера

1. При установлении системы оплаты труда в организации рекомендуется предусмотреть все виды выплат компенсационного характера, предусмотренные законодательством Российской Федерации, применяемые к соответствующей организации.

2. Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий

труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12. 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере 4-х процентов от оклада (должностного оклада) работника.

3. 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, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4. Доплата за работу в ночное время производится работникам организаций за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам Учреждения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемым в установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)).

5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6. При совмещении профессий (должностей) размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7. При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата на основании приказа руководителя Учреждения.

8. Выплаты компенсационного характера молодым специалистам производятся педагогическим работникам до достижения ими возраста 30 лет, имеющим законченное

высшее (среднее) профессиональное образование и профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации).

Данные выплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности в учреждении со дня заключения трудового договора.

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении подтверждающих документов, на три года с даты трудоустройства в учреждения образования.

7. Выплаты стимулирующего характера

1. К выплатам стимулирующего характера работников образовательного учреждения относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются на основании «Положения о премировании работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2» Пионерского городского округа.

2. Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу и максимальным значением не ограничен. Выплаты производятся в пределах средств фонда оплаты труда, а также могут быть выплачены из внебюджетных источников и производятся по приказу руководителя.

3. Критерии и порядок распределения выплат стимулирующего характера определяются «Положением о экспертной комиссии и регламенте, определяющем распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в части стимулирующих поощрительных надбавок в МАДОУ «Детский сад №2» Пионерского ГО».

4. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных работников образовательного учреждения являются:

- качество предоставления образовательной услуги,
- здоровье воспитанников,
- воспитание детей.

5. Периодичность распределения стимулирующего фонда: ежемесячно на основании оценочных листов;

6. Стоимость балла определяется в целых числах по источникам финансирования путем деления имеющихся средств стимулирующего фонда (в данном отчетном периоде) на общую сумму баллов.

7. Совместители получают стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц отдельно по каждой должности при наличии оценочного листа.

8. Увольняющиеся в течении месяца сотрудники, при наличии оценочного листа, получают стимулирующую выплату, рассчитанную исходя из стоимости балла предыдущего месяца.

9. Организация деятельности экспертной комиссии, определяется «Положением о экспертной комиссии и регламенте, определяющем распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в части стимулирующих поощрительных надбавок в МАДОУ «Детский сад №2» Пионерского ГО».

8. Материальная помощь.

1. Материальная помощь направлена на социальную поддержку работников образовательного учреждения и не связана с выполнением ими трудовых функций. Материальная помощь выплачивается в пределах выделенного фонда оплаты труда или внебюджетных источников.

2. Виды и размеры материальной помощи относятся:

- единовременная выплата при увольнении, в связи с выходом на пенсию в размере 10 000 рублей;

- единовременная выплата, в связи с юбилейными датами (для женщин и мужчин 50,60 лет) в размере 5 000 рублей;

- единовременная выплата в связи с профессиональными праздниками и государственными праздниками: День дошкольного работника, 8 Марта, 23 Февраля, Новый год - до 5000 рублей, выплачивается в пределах средств, с учетом сложившейся экономии фонда оплаты труда учреждения.

- материальная помощь при смерти (гибели) членов семьи, сотрудника учреждения в размере 10 000 рублей;

- материальная помощь при особой нуждаемости в лечении и восстановления здоровья в связи с увечьем (травмой), заболеванием, несчастным случаем работника учреждения в размере 5 000 рублей;

- материальная помощь при утрате личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия в размере 10 000 рублей.

3. Порядок назначения и размеры материальной помощи устанавливаются Положением учреждения.

4. Единовременная материальная помощь работникам учреждения (в том числе руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру) выплачивается за счет и в пределах средств, с учетом сложившейся экономии фонда оплаты труда учреждения.

9. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются Учредителем, в трудовом договоре, соглашении, локальном нормативном акте в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом настоящего Положения.

Трудовой договор с руководителем образовательного учреждения заключается на определенный срок, установленный Уставом Учреждения.

2. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера, при принятии соответствующего решения Учредителем персонального коэффициента, персональной надбавки.

3. Должностной оклад руководителя Учреждения состоит из базового оклада и повышающего коэффициента:

$ДОр = БОр \times Кп$, где:

ДОр - должностной оклад руководителя;

БОр - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения, непосредственно реализующих образовательную программу дошкольного образования.

Кп — персональный коэффициент масштаба управления, установленной Учредителем руководителю Учреждения.

4. Средняя заработная плата педагогических работников Учреждения, непосредственно реализующих образовательную программу дошкольного образования, исчисляется согласно порядка расчета средней заработной платы, установленного законодательством РФ.

5. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения к группам по оплате труда, в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения:

Группы	коэффициент
1-я группа (301 - 500 воспитанников)	0 - 2,5
2-я группа (201-300 воспитанников)	0 - 2,0
3-я группа (101-200 воспитанников)	0 - 1,5
4-я группа (до 100 воспитанников)	0 - 1,0

6. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

7. Руководителю Учреждения может выплачиваться надбавка за эффективность работы до 50% должностного оклада. Надбавка устанавливается один раз в год на 01 сентября при достижении показателей эффективности работы за предыдущий период в соответствии с показателями (количественными и качественными муниципального задания). Решение об установлении надбавки за эффективность работы принимает Учредитель и оформляется распоряжением администрации Пионерского городского округа. Надбавка выплачивается на протяжении всего отчетного периода (год) ежемесячно.

8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и основных работников Учреждения устанавливается кратным от 1 до 4.

9. Премирование руководителя учреждения может осуществляться по итогам работы за квартал, полугодие, год на основании распоряжения администрации Пионерского городского округа, с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии со следующими целевыми показателями оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения:

- обеспечение эффективной финансовой, административно-хозяйственной и иной деятельности учреждения до 100% должностного оклада;
- обеспечение своевременного и качественного выполнения всех обязательств учреждения до 100% должностного оклада;
- обеспечение соблюдения законодательства Российской Федерации при выполнении финансово-хозяйственных операций, в том числе по своевременной и в полном объеме уплате всех налогов и сборов, а также представление отчетности в порядке и сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации до 100% должностного оклада;
- увеличение доли высококвалифицированных работников из числа квалифицированных работников до 100% должностного оклада;
- оптимизация деятельности учреждения до 100% должностного оклада.

10. Премирование заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера, осуществляется на основании приказа руководителя с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с целевыми показателями оценки эффективности и результативности деятельности Учреждения.

11. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательного Учреждения вследствие изменения средней величины должностных окладов педагогических работников данного Учреждения, непосредственно реализующих образовательную программу дошкольного образования, и (или) изменения группы оплаты труда руководителя образовательного Учреждения с ним заключается дополнительное

соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующие изменения размера должностного оклада руководителя.

12. Должностные оклады заместителей руководителей образовательного Учреждения, главных бухгалтеров устанавливаются не более, чем на 30 % ниже должностных окладов руководителей Учреждений.

13. В пределах установленного фонда оплаты труда на текущий финансовый год, руководителю Учреждения по заявлению и предоставлении подтверждающих документов, может быть оказана материальная помощь. Для осуществления выплат на оказание материальной помощи может быть использована экономия фонда оплаты труда, внебюджетные средства. Материальная помощь оказывается в соответствии с главой 8 настоящего Положения.

14. Надбавка за интенсивность, напряженность труда устанавливается к окладу (должностному окладу) в размере 50% оклада (должностного оклада на одну ставку) в период внешнего совмещения должности главного бухгалтера, а так же может предусматривать надбавку за интенсивность, напряженность труда к окладу (должностного оклада) в размере 35% оклада (должностного оклада на одну ставку) в период внешнего совмещения должности главного бухгалтера, при условии исключения отдельных функциональных обязанностей из должностной инструкции главного бухгалтера. Решение об установлении надбавки за интенсивность и напряженность принимается руководителем учреждения

10. Гарантии по оплате труда.

1. Заработная плата работников ежемесячно, при полном отработанном периоде и выполнении норм труда (должностных обязанностей), МАДОУ «Детский сад №2» не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

2. Гарантии и компенсации предоставляются работнику в соответствии с трудовым законодательством.

В соответствии со статьями 166-168 Трудового кодекса РФ, при направлении в служебные командировки, за работником сохраняется место работы и средний заработок.

11. Заключительные положения.

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового кодекса.

2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств заведующий МАДОУ « Детский Сад №2» , в праве приостановить выплату стимулирующих надбавок , уменьшить либо отменит их выплату, предупредив работников об этом порядок установленной ст.74 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии) предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе. Других работников на условия срочного трудового договора за счет средств , поступающих от приносящей доход деятельности.

4. на выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством РФ.

5. Вопросы не оговоренные в настоящем положении, решаются МАДОУ « Детский Сад №2» самостоятельно в соответствии с ТК РФ.

6 Настоящее положение действует до принятия нового.