

**Муниципальное дошкольное образовательное автономное
учреждение детский сад «Семицветик» с. Чигири**

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления образования
Благовещенского муниципального округа

/О.М. Аксенова/

Для документов ЦРН «03» июня 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива МДОАУ
детский сад «Семицветик» с. Чигири

/А.В. Бабич/

«03» июня 2024 г

ПРИНЯТО

На общем собрании работников МДОАУ

«Семицветик» с. Чигири

(протокол № 1 от 27.05.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОАУ детский сад
«Семицветик» с. Чигири /Т.В. Зелинская/

Приказ № 44 от № «03» июня 2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД «СЕМИЦВЕТИК» с. ЧИГИРИ
БЛАГОВЕЩЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

2024 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад «Семицветик» с. Чигири (МДОАУ детский сад «Семицветик» с. Чигири) (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Благовещенского муниципального округа от 06.12.2023 г. «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Благовещенского муниципального округа» и определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области и муниципальными нормативными правовыми актами администрации Благовещенского муниципального округа, настоящим Положением.

1.3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

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

- обеспечения 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 выплат компенсационного характера;

- перечня выплат стимулирующего характера;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании муниципального учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- мнения профсоюзной группы Учреждения.

1.4. Заработка плата работников образовательных учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Заработка плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Доплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника образовательного учреждения на уровне размера минимальной заработной платы

(минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между установленным размером минимального размера оплаты труда (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока) и величиной заработной платы конкретного работника образовательного учреждения за соответствующий период времени (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже установленного размера минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником образовательного учреждения времени, указанная доплата производится в размере, определяемом для каждого работника как разница между установленным минимальным размером оплаты труда (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), исчисленным пропорционально отработанному работнику учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока).

1.7. Заработка плата работников Учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера, предельными размерами не ограничивается.

1.8. В отношении каждого работника уточняются и конкретизируются его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установленный размер должностного оклада, а также размер стимулирующих выплат за достижение 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).

Учреждение обеспечивает равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, в целях недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

1.9. Штатное расписание Учреждения утверждается локальным нормативным актом после согласования с главным распорядителем бюджетных средств и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения и оплату труда в гарантированной ее части.

1.10. По должностям «Сторож (вахтер)», «Администратор» устанавливается почасовая оплата труда. Заведующий определяет отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (квартал, полугодие или год).

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения определяются на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.3. Для расчета оплаты труда при посменном графике работы и суммированном учете рабочего времени (для должностей п.1.10), когда требуется расчет оплаты за отработанные часы, применяется часовая тарифная ставка. Стоимость одного часа работы определяется делением установленного размера оклада по должности на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается следующим образом: норма рабочих часов для определенной продолжительности рабочей недели за год по производственному календарю (для сторожей по 40-часовой рабочей неделе) делится на 12 месяцев. Для расчета оплаты за отработанные часы стоимость часа умножается на количество фактически отработанных часов в соответствии с табелем учета использования рабочего времени.

3. Порядок формирования должностных окладов работников Учреждения

3.1. Должностной оклад работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается руководителем Учреждения в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Положения.

3.2. В случае наличия у педагогического работника квалификационной категории к должностному окладу применяется коэффициент за квалификационную категорию:

- при наличии 1 квалификационной категории - в размере 1,1;
- при наличии высшей квалификационной категории - в размере 1,20.

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

Применение коэффициента при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение коэффициента за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.3. За работу в сельской местности работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, применяется повышающий коэффициент в размере 1,25.

3.4. Применение повышающего коэффициента за квалификационную категорию, за работу в сельской местности образует новый оклад и учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат.

4. Норма часов за оклад (должностной оклад) заработной платы

4.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

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

4.2.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- педагогам-библиотекарям;
- методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- старшему воспитателю;
- воспитателям;
- советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

4.2.2. Норма часов педагогической работы в объеме 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

инструктору по физической культуре.

4.2.3. Норма часов педагогической работы в объеме 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

музыкальному руководителю.

4.2.4. Норма часов педагогической работы в объеме 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-дефектологам;
- учителям-логопедам.

4.2.5. Норма часов педагогической работы в объеме 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, старшим воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

4.2.6. Норма часов учебной работы в объеме 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

педагогам дополнительного образования.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные подпунктом 4.2.1 настоящего Положения, и нормы часов учебной работы, предусмотренные подпунктами 4.2.2 – 4.2.6 настоящего Положения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной работы в неделю.

За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

4.2.7. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается женщинам, работающим в Учреждении, расположенных в сельской местности (ст.263.1 ТК РФ).

4.2.8. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается работникам, не указанным в подпунктах 4.2.1 – 4.2.7 настоящего Положения, в том числе руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и руководителю структурных подразделений.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

5.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

5.3.1. Выплаты работникам, занятим на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном на основании проведенной специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.3.2. 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):

а) доплата за работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) производится за каждый час работы в ночное время в размере 35 % оклада (ставки) за час работы работника;

б) доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера;

г) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размерах по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

5.3.2. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не

входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью Учреждения.

К такой дополнительной работе относится работа по заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия работников.

Выплаты педагогическим работникам устанавливаются в следующих размерах:

- за заведование малым и тренажерным спортивными залами - 800,00 рублей; за заведование иными кабинетами – 500,00 рублей. В необходимых случаях допускается деление одной доплаты между двумя педагогами;

- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, методическими объединениями (в том числе муниципальными) – 1500,00 руб.

- за преподавательскую работу по адаптированным программам для детей с задержкой психического развития - в размере 2 %, с детьми по адаптированным программам для детей с умственной отсталостью - в размере 2 % от должностного оклада, с учётом соответствующей нагрузки;

- работа с информационными системами (Е-услуги, СГО-образование) – до 3000,00 руб.;

- за ведение сайта, социальных сетей и госпабликов назначенному администратору – 1500,00 руб.

Выплаты работникам устанавливаются в следующих размерах:

- ответственному за охрану труда и соблюдение техники безопасности - 1500,00 рублей;

- делопроизводителю (секретарю, секретарю руководителя) или ответственному за делопроизводство за работу с архивом - 2000,00 рублей;

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

При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются в Учреждении в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров установленных должностных окладов работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера.

5.3.3. Педагогическим работникам Учреждения, замещающим должности педагога-психолога, устанавливается доплата по учреждению в размере 25 % от должностного оклада, рассчитанного с учётом замещаемой ставки.

5.3.3.1. Педагогическим работникам Учреждения, замещающим должности воспитателя, старшего воспитателя, учителя-логопеда, инструктора по физической культуре, музыкального работника, в дошкольных образовательных организациях устанавливается доплата по учреждению в размере 70 % от должностного оклада, рассчитанного с учётом замещаемой ставки.

5.3.3.2. Вспомогательному персоналу Учреждения устанавливается доплата по учреждению 15% от должностного оклада, рассчитанного с учётом замещаемой ставки.

5.3.3.3. Педагогам дополнительного образования доплата по Учреждению устанавливается в размере 25% от должностного оклада, рассчитанного с учетом учебной нагрузки.

5.3.4. Доплата в размере 5 % от должностного оклада с учетом соответствующей нагрузки устанавливается молодым специалистам- педагогическим работникам:

- выпускникам учебных заведений высшего профессионального или средне-

профессионального образования и заключившим трудовой договор (кроме совместителей) в течение шести месяцев после окончания учебного заведения, - сроком на 1 год со дня приема на работу;

• выпускникам учебных заведений высшего профессионального или средне-профессионального образования, призванным на военную службу по призыву в год окончания учебного заведения и поступившим на работу (кроме совместителей) в Учреждение в течение шести месяцев после увольнения в запас, - сроком на 1 год со дня приема на работу (за исключением времени службы в армии по призыву).

5.4. Доплаты и вознаграждения не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением выплат за работу в южных районах Дальнего Востока и районного коэффициента.

Работникам, оплата труда которых производится исходя из повременной системы оплаты труда по часовой тарифной ставке, рассчитанной от оклада, размер выплаты рассчитывается за фактически отработанное время.

5.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - южных районах Дальнего Востока устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах.

Размер районного коэффициента к заработной плате для работников учреждений - 1,3.

Процентная надбавка за работу в южных районах области выплачивается в размере 10 % по истечении первого года работы с увеличением на 10 % за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 %.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается:

- в размере 30 % - если они проживали в южных районах области не менее пяти лет;
- в размере 10 % за каждые шесть месяцев работы - если они проживали в южных районах области не менее одного года.

Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать 30 %.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам (за исключением руководителя) Учреждения устанавливаются коллективным договором, иными локальными нормативными актами в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы по основной должности.

6.2. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу работникам могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий и ведомственных наград.

6.3. Размеры стимулирующих выплат могут быть установлены как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения (за исключением руководителей Учреждения) устанавливаются с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

6.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждению на оплату труда работников.

6.5. В Положении об оплате труда Учреждения устанавливаются качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций главного распорядителя бюджетных средств.

6.6. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательных учреждений;

- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Не рекомендуется вводить стимулирующие выплаты, в отношении которых не установлены конкретные измеримые параметры (например, стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др.), а также в зависимости от formalизованных показателей успеваемости обучающихся.

6.7. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отнесены:

а) выплаты за участие в выполнении важных и срочных работ;

б) выплаты за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательных учреждений;

в) интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ.

6.8. Востребованность дополнительных общеразвивающих программ – выплаты за интенсивность, связанную с обеспечением наполняемости групп, преподавание в которых осуществляется педагогами, непосредственно реализующими программы дополнительного образования в рамках системы персонифицированного финансирования дополнительного образования.

Размер выплаты за востребованность дополнительных общеразвивающих программ рассчитывается следующим образом:

$$B_{\text{пед}} = \left(\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} \right) / n,$$

$$\text{если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0,$$

где $B_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе,

$O_{\text{макс } i}$ - максимально возможное (согласно документам учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $B_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $B_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * B_{\text{пед}}, \text{ где}$$

$СВ$ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

$ДО$ – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

6.9. К выплатам за качество выполняемой работы могут быть отнесены следующие выплаты:

- подготовка призеров конкурсов, олимпиад;
- обеспечение стабильности, повышения качества обучения;

Периодичность назначения надбавки определяется Учреждением.

Для определения размера стимулирующей доплаты, полагающейся каждому конкретному работнику, используется балльная система. В специальный оценочный лист работника заносятся критерии эффективности деятельности, при этом каждый из них оценивается определенным баллом.

Исходя из этого, стимулирующая доплата определяется путем выполнения подсчетов по следующему алгоритму:

- а) суммирование баллов, заработанных каждым работником по всем градациям оценки;
- б) определение стоимостного веса одного балла через деление фонда оплаты труда, предусмотренного на стимулирующую часть, на количество месяцев, в течение которых будет производиться надбавка, и на количество баллов, набранных всеми работниками учреждения;
- в) определение окончательного размера стимулирующей по каждому работнику путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, полученных конкретным педагогом.

Перечень критериев и показателей качества работы педагогических работников установлен в приложении № 2 к настоящему Положению.

6.10. Выплаты за выслугу лет к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются за стаж педагогической работы в следующих размерах:

работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности:

- от 1 до 5 лет – 5 %;
- от 5 до 10 лет – 10 %;
- от 10 до 15 лет – 15 %;
- от 15 и выше – 20 %.

Выплата за выслугу лет педагогическим работникам производится от должностного оклада.

Стаж педагогической деятельности определяется в соответствии с Порядком определения стажа педагогической работы (приложение № 3 к настоящему Положению).

6.11. Выплата за наличие ведомственных наград и знаков отличия устанавливаются ежемесячно при наличии:

- знака отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» в размере 3500,00 рублей;

- почетных званий Российской Федерации и нагрудных знаков («Почетный работник воспитания и просвещения РФ», «За верность профессии», «Молодость и профессионализм» и т.п.), за исключением знака отличия «Отличник просвещения», устанавливаются в размере до 3000,00 рублей.

- почётной грамоты Министерства просвещения Российской Федерации.

При наличии у работника двух почетных званий выплата производится по одному из оснований.

6.12. За общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, год.

Премия по итогам работы выплачивается на основании утвержденных критериев.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) по итогам работы не ограничен.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени рекомендуется осуществлять соответствующей комиссией. Состав комиссии может утверждаться руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний могут закрепляться положением о комиссии, утверждаемым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Рекомендуется предусматривать право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

7. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

7.1. Заработка плата руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовым договором.

Размер должностного оклада и другие условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором («эффективным контрактом»), заключенным между руководителем образовательного учреждения и учредителем.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности образовательного учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

7.2. Заработка плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного

бухгалтера Учреждения, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры выплат компенсационного характера и стимулирующего характера, устанавливаются:

Руководителю Учреждения - главным распорядителем бюджетных средств бюджета муниципального округа;

заместителям руководителя и главному бухгалтеру – руководителем Учреждения по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Порядок установления и согласования размера заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера ДОУ утверждается локальным нормативным актом главного распорядителя бюджетных средств.

7.3. Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 3.

Коэффициент кратности (в зависимости от группы оплаты труда) и перечень объемных показателей для определения группы по оплате труда утверждаются локальным нормативным актом главного распорядителя бюджетных средств.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы.

Предельный размер соотношения средней заработной платы руководителя и заместителей руководителя Учреждения и заработной платы работников Учреждения может дифференцироваться (устанавливаться на более высоком уровне) для руководителя и заместителей руководителя, выполняющих дополнительную работу в порядке совмещения должностей.

Определение размеров среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

7.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами области.

7.5. Руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц или квартал, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за наличие ученой степени, почетных званий.

Премия по итогам работы (за месяц или квартал, год) и единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются в порядке, установленном в приложении № 4 к Положению.

Премия по итогам работы за четвертый квартал текущего года руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру назначается и выплачивается в текущем финансовом году в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на основании расчета заработной платы руководителей на текущий год.

7.6. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю Учреждения создается комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), состав и полномочия которой определяются главным распорядителем бюджетных средств.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого главным распорядителем бюджетных средств издается приказ.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Преподавательская работа руководителя ДОУ по совместительству в другом учреждении, а также иная работа по совместительству (кроме руководящей работы) допускаются только с разрешения управления образования муниципального округа.

8.2. За время работы в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной предшествующей периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты труда, начисление заработной платы за указанные периоды не производится.

9. Фонд оплаты труда Учреждения

9.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидии Учреждения на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

9.2. Главным распорядителем средств бюджета муниципального округа установлена предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных образовательных учреждений (не более 40 %), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

9.3. Основной персонал образовательного учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги, направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности образовательного учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал образовательного учреждения - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг, направленных на достижение определенных уставом образовательного учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал образовательного учреждения - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности образовательного учреждения.

Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений, устанавливается приказом главного распорядителя бюджетных средств.

10. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда

10.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

10.2. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.3. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

• в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или членов его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим – до 5000 рублей;

• в связи с необходимостью оказания высокотехнологичной медицинской помощи на территории Российской Федерации в соответствии с приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации и Амурской области работнику или члену его семьи (отцу, матери, жене, мужу, детям) за счет всех источников финансирования в размере до 30000,00 рублей.

10.4. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном акте, принимаемом образовательным учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

10.5. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель ДОУ на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю Учреждения – главный распорядитель средств бюджета муниципального округа на основании письменного заявления руководителя образовательного учреждения.

10.6. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

• в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий – до 5000,00 рублей;

• при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой – согласно утвержденного нормативно правового акта награждающей стороны;

• по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения и далее каждые 5 лет) - до 3000,00 рублей;

• в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000,00 рублей.

В связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, единовременная премия выплачивается два раза в год (один раз в год к Международному женскому дню 8 марта и Дню защитника Отечества, один раз в год ко Дню учителя), общая сумма - до 6000,00 рублей.

10.7. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель Учреждения, а руководителю образовательного учреждения - главный распорядитель бюджетных средств.

Размер премии работникам Учреждения определяется приказом руководителя Учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

Размер премии руководителю Учреждения определяется правовым актом главного распорядителя бюджетных средств в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

10.8. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МДОАУ детский сад
«Семицветик» с. Чигири Благовещенского
муниципального округа
Приказ № 44 от 03.06.2024 г.

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ БЛАГОВЕЩЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОКРУГА**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный рекомендуемый размер оклада, рублей
-------------------------	------------------------	---

**Должности работников образования
(приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н)**

1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, заведующий учебной части	12 300,00
----------------------------	---	-----------

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	9 100,00
2 квалификационный уровень	Социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор	9 400,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог, методист, педагог-библиотекарь	9 500,00
4 квалификационный уровень	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), тьютор, старший воспитатель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель	9 600,00

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

	Помощник воспитателя,	17 100,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	9 400, 00
Приказ Минтруда России от 12.04.2017 № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»		
	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, тьютор	16 800,00
Общеотраслевые должности служащих (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант	17 000,00
	Делопроизводитель, секретарь	17 000,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, заведующий складом	17 800,00
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	18 000,00
Общеотраслевые профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	гардеробщик	16 800,00
	Дворник, уборщик служебных помещений, сторож (вахтер), кастелянша,	16 800,00

	кладовщик, кухонный рабочий	
	оператор хлораторной установки, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	16.800,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Повар	17 400,00
Профессии рабочих (утв. Постановлением Минтруда РФ от 05.03.2004 № 30)		
	Мойщик посуды	16 800,00
Вне профессиональных квалификационных групп (ПКГ)		
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	16 800,00
Постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»		
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9 600,00

Приложение № 2
 к Положению об оплате труда
 работников МДОАУ детский сад
 «Семицветик» с. Чигири Благовещенского
 муниципального округа
 Приказ № 44 от 03.06.2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
ПРИМЕРНЫХ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВА РАБОТЫ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (ежемесячно)

	Показатель стимулирования	Сумма баллов	Источник информации
1. Интенсивность и высокие результаты работы педагога			
.1	Организация работы по успешной адаптации вновь зачисленных в детский сад воспитанников	1	Результат мониторинга
.2	Сопровождение коррекционной работы с детьми с выраженным девиантным поведением или детьми с ОВЗ	1	Результат мониторинга
.3	Внедрение в образовательно-воспитательный процесс новых технологий	1	Результаты мониторинга
.4	Участие в общественном управлении Учреждения	0,5	Протоколы
.5	участие в разработке проектов, грантов, локальных нормативных актов Учреждения (от сложности)	2- 4 балла	Оформленные документы
.6	Наполняемость группы выше нормы: *в группе раннего возраста более 15; *в дошкольных группах – более 20	0,05 за 1 ребёнка в день	Приказы, табель посещаемости
2. Повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения			
.1	Организация и проведение массовых мероприятий в Учреждении для родителей (дни открытых дверей, ярмарки, спартакиады, праздники и т.п.): * подготовка сценария * ведение мероприятия * участие детей * подготовка помещения, прием гостей, оформление выставки, фотосъемка мероприятий и др.	1 1 1 0,5	Результаты мониторинга, фотоотчёт
.2	Работа по взаимодействию с социумом: библиотека, театр, школа, музей, СДК...	1	фотоотчёт
.3	Сопровождение педагогов в подготовке к аттестации, конкурсам различных уровней	1	Приказ, мониторинг
.4	Подготовка материалов к аттестации (оформление портфолио)	2	Портфолио

.5	Участие в конкурсном (фестивали) движении вне детского сада: подготовка материалов, атрибутов, подготовка и сопровождение детей-участников	1	Приказы, фотоотчёты
.6	Активное участие педагога в исследовательской и методической работе (проекты, pilotные проекты, проектно-методические площадки):		Приказы, методические материалы, отчёты
	*руководство творческой группой	ДС – 2 МУ – 3 РУ- 4 ВУ - 5	
	*участие в творческой группе	ДС – 1 МУ – 2 РУ- 3 ВУ - 4	
.7	Публикации по вопросам воспитания, развития и обучения детей, пропаганде передового педагогического опыта в СМИ, на интернет-форумах и т.п.	0,5 за 1 публикацию	Ссылка на публикацию
.8	Участие в очных конкурсах профессионального мастерства(«Воспитатель года» и т.п.)		Приказы, грамоты, дипломы
	*уровень ДС (уч-ник/победитель, призёр)	1 / 2	
	*МУ (уч-ник/победитель, призёр)	3 / 4	
	*РУ (уч-ник/победитель, призёр)	5 / 6	
	*ВУ (уч-ник/победитель, призёр)	7 / 8	
.9	Участие педагогов в дистанционных конкурсах проф.мастерства: - участник - победитель или призёр	1 2	Грамоты, дипломы, сертификаты
.10	Руководство педагогической практикой студентов, работа в качестве наставника молодого специалиста	3 балла	Приказ, отчёт
.11	Выступление с докладом на конференции, семинаре, круглых столах и т.п.	ДС – 1 МУ – 2 РУ – 3	Сертификат, приказ
.12	Ведение личного минисайта, странички в инстаграмме	1	Результат мониторинга
.13	Представление информации в госпаблики (не менее 3)	1	Результат мониторинга
3. Реализация основной образовательной программы и воспитательной программы дошкольного образования			
.1	Активное участие воспитанников под руководством педагога в конкурсах, соревнованиях:		Грамоты, дипломы, сертификаты
	*участник	1	
	*призёр или победитель	2	
.2	Участие воспитанников в олимпиадах:		Грамоты, дипломы, сертификаты
	*участник	2	
	*призёр или победитель	3	
.3	Организация и проведение тематических экскурсий(участник/организатор)	1 / 2	Приказы, фотоотчёты

.4	Пополнение пространственно- развивающей среды	1	Результат мониторинга
.5	Реализация творческих, социальных, образовательных и воспитательных проектов: *краткосрочные *долгосрочные	1 2	Отчёт реализации проекта
.6	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ Впд (п.6.8): *60% и более (60%, 70%, 80%, 90%, 100%)	1-5	

Для стимулирования старшего воспитателя, учителя-логопеда, музыкального руководителя и инструктора по физкультуре могут начисляться дополнительные баллы в соответствии с Положением о порядке распределения выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад «Семицветик» с. Чигири, утверждённого 05.02.2024 г.

Стимулирующие выплаты могут быть отменены полностью или частично в связи с окончанием действия основания для этой выплаты, за дисциплинарный проступок, а также в случае отсутствия необходимых денежных средств.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МДОАУ детский сад
«Семицветик» с. Чигири Благовещенского
муниципального округа
Приказ № 44 от 03.06.2024 г.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.
2. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.
3. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях согласно таблице.

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы, в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Таблица

Наименование учреждения и организации	Наименование должности
Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, высшие средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов); медицинские организации и организации, осуществляющие социальное обслуживание: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды (логопеды), преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью,

	заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культур организаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав
Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающихся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации
Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры - инструкторы-методисты, инженеры - летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения предприятий и организаций	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами

по работе с детьми и подростками	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых

4. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

- время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

5. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 4;

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений);

- на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда;

- в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования);

- комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

- время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

6. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю

работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- инструкторам по физкультуре,
- педагогам дополнительного образования;
- педагогам-психологам;
- методистам.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

8. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в организации, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю ДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

к Примерному положению об оплате труда работников образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации Благовещенского муниципального округа от 06.12.2023 № 2975

ПОРЯДОК

ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ И ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ПРЕМИИ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ И СЛОЖНЫХ ЗАДАНИЙ

1. Премия по итогам работы руководителю Учреждения выплачивается на основании правового акта главного распорядителя средств местного бюджета с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и (или) иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя, устанавливаемых главным распорядителем бюджетных средств.

Премия по итогам работы заместителям руководителя Учреждения, выплачивается после согласования с главным распорядителем средств местного бюджета.

2. В качестве показателя эффективности деятельности руководителя Учреждения по решению главного распорядителя средств местного бюджета может быть установлен рост среднемесячной заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом без учета повышения заработной платы, обеспечиваемого за счет средств местного бюджета.

3. При премировании руководителя Учреждения используются показатели эффективности деятельности Учреждения, которые характеризуют:

а) основную деятельность Учреждения, заключающуюся в:

- выполнении муниципального задания;
 - обеспечении реализации «дорожной карты» по экономической деятельности;
 - обеспечении комплексной безопасности Учреждения;
 - осуществлении инновационной деятельности;
 - обеспечении информационной открытости Учреждения;
- б) финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину Учреждения (руководителя), касающиеся:
- своевременности представления отчетов об итогах деятельности Учреждения;
 - целевого и эффективного использования бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;
 - целевого и эффективного использования внебюджетных средств;

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

- укомплектованности Учреждения работниками основного персонала;
- соблюдения сроков повышения квалификации работников Учреждения;
- доведения среднемесячной заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений в соответствии с «дорожной картой»;
- осуществления мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками Учреждения в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (приказ от 26 апреля 2013 г. № 167н).

4. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается руководителю Учреждения, заместителям руководителя, и выплачивается

исходя из следующих критериев:

- выполнение особо важных и сложных 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 Благовещенского муниципального округа;
- 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 Учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа Учреждения.

5. Руководителю Учреждения единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается на основании правового акта главного распорядителя бюджетных средств по согласованию с курирующим заместителем главы Благовещенского муниципального округа.

6. Решение об установлении заместителям руководителя Учреждения, единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается руководителем Учреждения по согласованию с главным распорядителем средств местного бюджета.