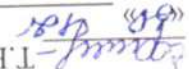


**Положение
«Об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 24 «Ромашка»**

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ д/с № 24
«Ромашка»
И.В. Соловьева
2021 г.



СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации МБДОУ д/с № 24 «Ромашка»
Т.В. Ефименко.
2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 24 «Ромашка»
(МБДОУ д/с №24 «Ромашка»)

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №24 «Ромашка» (далее – МБДОУ д/с №24 «Ромашка») определяет порядок формирования системы оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №24 «Ромашка» (далее – МБДОУ д/с №24 «Ромашка»).

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда заведующего МБДОУ №24 «Ромашка», и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условий осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических (отдельных) работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников МБДОУ №24 «Ромашка», включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим положением, с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации ежемесячная заработная плата работника, полностью отработавшего за тот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работник производится до минимального размера оплаты труда. Если работник полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, включаются:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительные работы, повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника МБДОВ д/с №24 «Ромашка» осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно. Оплата труда работников МБДОВ д/с №24 «Ромашка», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников МБДОВ д/с №24 «Ромашка» (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников МБДОВ д/с №24 «Ромашка», включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

1.8. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников МБДОВ д/с №24 «Ромашка» за счет средств областного и местного бюджета.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется организациями в пределах выделенных средств областного и местного бюджета. Порядок формирования фонда оплаты труда МБДОВ д/с №24 «Ромашка» за счет средств областного и местного бюджета определяется Отделом образования Администрации Целинского района.

Раздел 2. Порядок установления

должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии с решением Соборания депутатов Целинского района от 17.10.2008 №8 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Целинского района»:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников МБДОВ д/с №24 «Ромашка», осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая заведующего и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы. 2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы. 2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-воспитательного персонала приведены в таблице № 1.

Таблица № 1
РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКГ должностей
работников учебно-воспитательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	1	2	3
Квалификационный уровень должностной оклад (рублей)			
ПКГ должностей работников учебно-воспитательного персонала первого уровня	1-й квалификационный уровень помощник воспитателя	7607	
ПКГ должностей работников учебно-воспитательного персонала второго уровня	1-й квалификационный уровень младший воспитатель	8372	

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 2.

РАЗМЕРЫ
должностных окладов, ставок заработной платы
по ПКТ должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	1	2	Квалификационный уровень	должностной оклад, ставка заработной плат (рублей)
ПКТ должностей педагогических работников	1	2	1-й квалификационный уровень музыкальный руководитель	12041
			3-й квалификационный уровень воспитатель	13242
			4-й квалификационный уровень старший воспитатель	13893

2.3.5. Должностные оклады по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе ПКТ должностей, утвержденных приказом Минздрава России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении должностей профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКТ общеотраслевых должностей служащих приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКТ
общеотраслевых должностей служащих

Профессиональная квалификационная группа	1	2	Квалификационный уровень	должностной оклад (рублей)
ПКТ «Общотраслевые должности служащих второго уровня»	1	2	2-й квалификационный уровень заведующий хозяйством	5862

2.3.6. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКТ, утвержденных приказом Минздрава России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении должностей профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры ставок заработной платы по ПКТ общеотраслевых профессий рабочих приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

РАЗМЕРЫ
ставок заработной платы по ПКТ
общеотраслевых профессий рабочих

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ. Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ с нормальными условиями труда.

3.3.2. Рабочим выплата компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Положения.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Профессиональная квалификационная группа	1	2	3
ПКТ «Общественные профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд 2-й квалификационный разряд 3-й квалификационный разряд	2-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд 2-й квалификационный разряд 3-й квалификационный разряд	4169 4411 4669
ПКТ «Общественные профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд 2-й квалификационный разряд 3-й квалификационный разряд 4-й квалификационный разряд 5-й квалификационный разряд	2-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд 2-й квалификационный разряд 3-й квалификационный разряд 4-й квалификационный разряд 5-й квалификационный разряд	4957 5244
Квалификационный уровень	ставка заработной платы (рублей)	ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше	ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше

для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

Заведующим МБДОУ д/с №24 «Ромашка» проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, оплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, оплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы (или) оплаты компенсации характера работника в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленных соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовыми актами, трудовыми договорами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится оплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер оплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительную объем работы. Конкретный размер оплаты каждому работнику определяется дифференцировано, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам 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 устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день, составляющий другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится оплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов). Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ

за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	1	1. Работникам организации, ответственным за работу с архивом учреждения:
	2		Работникам, входящим в ПКТ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н
		до 20	иным работникам

1	2	3
2.	Работнику организации, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 15 до 20

Примечание.

1. Доплаты за осуществление дополнительная работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

3.6. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

Раздел 4. Порядок и условия

установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ;
за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда организации.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается: 4.3.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а

также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются организацией.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом заведующего МБДОУ д/с №24 «Ромашка».

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается: заведующему МБДОУ д/с №24 «Ромашка» – приказом Отдела образования Администрации Целинского района; работникам МБДОУ д/с №24 «Ромашка» – заведующему МБДОУ д/с №24 «Ромашка».

Главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается заведующим МБДОУ д/с №24 «Ромашка» но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителем организации.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ заведующему МБДОУ д/с №24 «Ромашка», в том числе в связи со сменой руководителя организации, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ главному бухгалтеру могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного и местного бюджета на финансовое обеспечение деятельности организации на очередной финансовый год и на плановый период.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается заведующему, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах самоуправления в соответствии с таблицей № 6.

РАЗМЕРЫ НАДАВКИ за выслугу лет

№	Перечень	Размер надбавки (процентов)
п/п	категорий работников	
1	2	3
1.	специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н при стаже работы : от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	10 15 20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы : от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	до 10 до 15 до 20 до 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются организацией и фиксируются в локальном нормативном акте.

4.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

4.7.2. Премирование заведующего МБДОУ д/с №24 «Ромашка» производится приказом Отдела образования Администрации Целинского района, с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации.

Премии работников осуществляется на основании приказа заведующего МБДОУ д/с №24 «Ромашка», в соответствии с Положением о премировании работников МБДОУ д/с №24 «Ромашка»

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала организации, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работников устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

за классность водителей автомобилей;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории по рабочей профессии.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, — от заработной платы, — от заработной платы из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.9.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории — 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории — 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.9.3. Заведующему и специалистам МБДОУ д/с №24 «Ромашка»

расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках.

устанавливается надбавка за специфику работы.

Надбавка за специфику работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, — от заработной платы, — от заработной платы из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

специалистам, занимающим должности, включенные в ПКИ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н — 20 процентов;

иным руководителям и специалистам — до 25 процентов.

4.11. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах

от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, — от заработной платы, — от заработной платы из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 7.

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ за наличие почетного звания

Таблица № 7

№	Перечень	Размер надбавки (процентов)
п/п	1	2
1.	Работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н: при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	до 20 до 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работник может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается Отделом образования.

4.13. В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных учреждений системы образования Ленинского района молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной к категории «Об утверждении Правительством Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении нормативных документов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления оснований для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.14. При наступлении у работника права на установление (изменение) размера выплаты стимулирующего характера в период его временной нетрудоспособности, а также в другом отпуске, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение) размера выплаты осуществляется по окончании указанных периодов.

4.15. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

Раздел 5. Условия оплаты труда заведующего МБДОУ д/с №24 «Ромашка»

Главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплаты компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата заведующего, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителям организации и главным бухгалтерам.

5.2.1. Размер должностного оклада заведующего устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада заведующего устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда.

Размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице № 8.

Таблица № 8

РАЗМЕРЫ

должностных окладов руководителей организаций

Группа	по оплате труда руководителей
1	Образовательные организации I группы по оплате труда руководителей
2	Образовательные организации II и III групп по оплате труда руководителей
24084	Образовательные организации IV группы по оплате труда руководителей
21899	
19908	

Примечание.

Отнесение организации к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности организации, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения организаций к группе по оплате труда руководителей организаций, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства организации, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости организаций различного типа, утверждается Отделом образования Администрации Целинского района.

5.2.4. Размеры должностного оклада главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада заведующего МБДОУ/с №24 «Ромашка».

5.3. С учетом условий труда заведующему и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Заведующему и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются заведующему МБДОУ/с №24 «Ромашка» на основании приказа заведующего Отделом образования Администрации Целинского района с учетом достижения показателей мунципальных услуг (выполнение работ).

По приказу Отдела образования Администрации Целинского района в числе показателей эффективности работы руководителя организации может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлением Администрации Целинского района.

5.5. Заведующий МБДОУ/с №24 «Ромашка», наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же направлении.

Оплата труда заведующего за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться заведующим, определяется Отделом образования Администрации Целинского района, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3. и 5.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ заведующему и главному бухгалтеру МБДОУ/с №24 «Ромашка»

устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансирования заработной платы, формируемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы заведующего и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы заведующего, главного бухгалтера МБДОВ д/с №24 «Ромашка» и среднемесячной заработной платы работников списочного состава организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную плату работников списочного состава этой организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Заведующему МБДОВ д/с №24 «Ромашка» предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднемесячной численности работников организации согласно таблице № 9.

ТАБЛИЦА № 9
РАЗМЕРЫ ПРЕДЕЛЬНОГО СООТНОШЕНИЯ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Среднесписочная численность (человек)	Дл 50	
	1	2
Размеры предельного соотношения	3,0	2

5.6.2. Для главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного заведующему, на 0,5.

5.6.3. По приказу Отдела образования Администрации Ленинского района, заведующему и главному бухгалтеру МБДОВ д/с №24 «Ромашка» на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых организаций, при приостановлении основной деятельности организации, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для заведующего и не более 5,5 – для главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет заведующий МБДОВ д/с №24 «Ромашка»

5.7 Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей организации.

5.7.1. Отнесение организаций к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности работы организации, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице № 10.

Таблица № 10

Объемные показатели для отнесения организаций к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество групп в дошкольных организациях	За 1 группу	10
2.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	до 15
4.	Наличие собственного оборудованно-восстановительного центра, столовой		до 15
5.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объектов	до 20

Примечания к таблице № 10:

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется:

в общеобразовательных организациях - по списочному составу на начало учебного года;

3. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

5.7.2. Группы по оплате труда руководителей определяются ежегодно Отделом образования Администрации Ленинского района, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.7.1. настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.7.4. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице № 11.

Таблица № 11

Порядок отнесения организаций к группе по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов

№ п/п	Тип организации	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится организация, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	общеобразовательные организации, образовательные организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

5.7.6. Отдел образования Администрации Ленинского района, в порядке исключения: может относить отдельные организации, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей; может устанавливать отдельным организациям, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования Ленинского района, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей.

1. В случае изменения организации работы, без изменения организации работы по оплате труда работников, определяемой по объемным показателям.

5.11. За руководителями организаций, находящимися на капитальном ремонте, сохраняется оплата по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

Раздел 6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется организациями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется организациями в случаях и порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с: установленным объемом педагогической работы; размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы; размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.6. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда

6.8.3. В случае, если учебными планами предусматривается осуществление такой деятельности, тарификация осуществляется по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год.

Сов на предмет по усвоению

В год, но раздельно по полу, по стажу и условиям почасовой оплаты труда не менее 10 человек работников образовательных учреждений

6.9. Личная оплата труда педагогическим персоналом

6.9.1. Подпись _____

Организация прилагает все усилия к тому, чтобы обеспечить выполнение обязательств, взятых на себя в соответствии с условиями контракта.

за часы, вынужденным воспитателем продлонкавлет...

При почасовой оплате труда заработной платы не начисляется за время отсутствия работника на работе по уважительным причинам, связанным с его личными делами, а также за время отсутствия работника на работе по причинам, связанным с его личными делами, а также за время отсутствия работника на работе по причинам, связанным с его личными делами.

6.9.7. При этом количество часов (фактически)

активной педагогической работы.

Часовая ставка определяется по количеству рабочих часов.

на среднее значение

...отсутствующих по болезни или другим причинам

При этом при замещении отсу...

...преподавателей, воспитателей, ...

... педагогической психологии ...

Оплата за работу в месяц педагогического работника.

Сумма заработной платы в месяц:

часовой ставки исчисляется исходя из ставки заработной платы;

Должностного оклада, ставки, характера: доплаты за работу

Выплата компенсации за работу в особых условиях труда

опасными условиями труда, с вредными и/или опасными условиями труда, за на

Выплат

за квалификацията на

посетного звания.

Среднемесячное количество рабочих дней, в течение которых выполняются работы, составляет 10,5-11,5 дней.

... работы (нормы часов учтенной патологии на кол...

педагогической работы по формированию норм поведения и деления по

В неделю, пять раз в год по пятничным рабочим дням в 17 (седем) часов в неделю, а затем на 12 (двенадцать) часов в неделю,

рабочих дней в году (количество рабочих дней в году)

результата на 9 (мг)

отсутствия замещения

[illegible]

Учителя, преподаватели, учащиеся, родители

осуществляется за все часы фактически производимых работ в течение его действия

Замещения, с соответствующими изменениями в тарификации

на одной из них

Ученый институт

Раздел 1. Архив

на оплату труда работников организации сформиро

7.1. Доля расходов на оплату труда организации, получающих ор...

Управляющего персонала в форме

счет средств областного и местного бюджетов

своей деятельности, не может быть более 40 процентов, сменено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2. Работникам организации может быть оказана материальная помощь, решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается: в соответствии с МБДОУ д/с №24 «Ромашка» - Отделом образования

дирекции Целинского района на основании письменного заявления работника МБДОУ д/с №24 «Ромашка» - заведующим в соответствии с МБДОУ д/с №24 «Ромашка» - заведующим, включая заведующего, не

быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи. В случае, если по состоянию здоровья работник, включая заведующего, не

может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, не

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при

Материальная помощь работников, включая заведующего, не

Источником выплаты заработной платы работников. Материальная помощь работников, включая заведующего, не

составляет более одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за

средств областного и местного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, делегированном организацией.

ИИ

Приложение № 2

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей административно-управленческого персонала

административно-управленческому персоналу МБДОУ д/с №24 «Ромашка»

носятся:

- заведующий д/с;
- главный бухгалтер;
- заведующий хозяйством;
- делопроизводитель;



Исполнено поручение
Исполнено поручение
Исполнено поручение
Заведующий
М.П. ПОЛКОВНИКОВ
№ 24 «Ромашка»

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 56329272446943365375691549892248362578707919233

Владелец Солохина Наталья Владимировна

Действителен с 28.03.2023 по 27.03.2024