



СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МБДОУ № 15
Е.А. Тищенко
«22» января 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 15
Я.А. Сумина
« 22» января 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад №15
посёлка Бичевого
муниципального образования Ленинградский район

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 посёлка Бичевого муниципального образования Ленинградский район (далее – Положение) является локальным нормативным актом, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров заработной платы работников Учреждения.

Положение разработано в соответствии с:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление № 225);

постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1» (далее – Постановление № 31);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее – Приказ № 248н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее – Приказ № 216н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – Приказ № 761н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 г. № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» (далее – Приказ № 916н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (далее – Приказ № 165н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (далее – Приказ № 217н); Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее – Закон № 2770-КЗ);

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Общие требования);

отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;

иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 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»;

Законом Краснодарского края от 20 декабря 2023 года № 5053-КЗ «О краевом бюджете на 2024 год и плановый период 2025 и 2026 годов»;

решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально - трудовых отношений «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год»;

Постановлением администрации муниципального образования Ленинградский район от 30 октября 2023 года № 1221 «Об утверждении

Положения об отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район »;

Постановлением администрации муниципального образования Ленинградский район от 29.12. 2023 года № 1536 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Ленинградский район от 20 октября 2023 г. № 1221 «Об утверждении Положения об отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район ».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников Учреждения, находящееся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, развития творческой активности и инициативы работников.

1.3. Положение распространяется на оплату труда работников Учреждения, находящееся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район, реализующее основные образовательные программы дошкольного образования (далее – организация).

1.4. Положение включает в себя:

базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

1.5. Оплата труда работников организации устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с краевой территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

1.6. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. На основе настоящего Положения организация разрабатывает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются организацией самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

1.10. Фонд оплаты труда организации формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке организации, и средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

Оплата труда работников организации производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

2.1.1. оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

2.1.2. ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения, ученую степень, почетное звание;

2.1.3. персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

2.1.4. выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

2.1.5. выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты);

2.1.6. выплаты стимулирования отдельным категориям работникам;

2.17. выплаты педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования.

2.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы Учреждения устанавливаются по занимаемым должностям работников в соответствии с профессиональными квалификационными уровнями (приложение №1).

2.3. Минимальные размеры окладов профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (приложение № 2).

2.4. Минимальные размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливаются по профессиональным квалификационным группам педагогических работников (приложение № 3).

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6. Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

2.7.. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

2.8. Заработная плата выплачивается путем перечисления на банковский лицевой счет работника, в срок, установленный Коллективным договором МАДОУ № 5.

2.9. В день получения заработной платы за вторую половину месяца сотруднику выдается расчетный листок, по форме установленной приказом организации.

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

2.11. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя организации, заместителя руководителя устанавливаются работодателем в трудовом договоре. Оплата труда руководителя включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.12. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.13. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.14. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с 236 статьёй Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.16. Оклад педагогического работника определяется по формуле:

$$\text{Оп} = \frac{\text{Об} \times \text{Уф}}{\text{Ун}}, \text{ где:}$$

Оп - оклад педагогического работника;

Об - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы педагогического работника;

Уф - фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю педагогического работника;

Ун - норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с [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.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения, применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы, отработанные в порядке оказания платной дополнительной образовательной и иной услуги.

3.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

3.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.4. Размер почасовой оплаты труда увеличивается на выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4. Порядок и условия выплат компенсационного характера.

4.1. Оплата труда работников организации, занятых на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда ;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени;

специалистам и педагогическим работникам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам отдельных организаций;

компенсационная доплата до достижения прежнего уровня заработной платы работников при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (установленной нагрузки (педагогической работы)).

4.0. Выплаты работникам организации, занятым на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со

статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации - 4%.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Специалистам, работающим в муниципальных образовательных организациях, расположенных в сельской местности устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей, за исключением должностей, относящихся к должностям педагогических работников, которым устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей, пропорционально установленной нагрузке (за исключением работников организаций дополнительного образования детей спортивной направленности);

4.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организации, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со **статьей 152** Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

4.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

4.10. За специфику работы педагогически работникам и другим работникам за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в группах – 2000 рублей.

4.11. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.12 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Положением об отраслевой системе оплаты труда и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

- надбавки за интенсивность и эффективность работы;
- надбавки за выслугу лет;
- премии по итогам работы;
- премии за качество выполняемых работ;
- других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами;
- выплата отдельным категориям работников организации, реализующие образовательные программы дошкольного образования,;
- выплата педагогическим работникам организации, реализующие образовательные программы дошкольного образования;
- выплата молодому педагогу.

5.2. В организации могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, почетное звание.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается организацией с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

5.3.. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

0,25 - при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист».

5.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику организации с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,0.

5.5.. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам организации, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,10 - за почетное звание, название которых начинается со слов

«Заслуженный...», «Народный...», «Почетный...»;

0,20 - за ученую степень кандидата наук;

0,30 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

5.6. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

надбавка за интенсивность и эффективность работы;

надбавка за выслугу лет.

Решение об установлении работникам стимулирующих надбавок к окладу принимается организацией с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

5.7. Надбавку за интенсивность и эффективность работы рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки до 300%. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

5.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

при выслуге лет от 1 до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;

при выслуге лет от 20 лет - 20%.

5.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 5.14, 5.15 раздела 5 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему рабочей нагрузки.

5.10. В целях поощрения работников за выполненную работу в

организации могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

- премия за качество выполняемых работ;

- премия в связи с профессиональным праздником «День дошкольного работника», которая выплачивается работникам единовременно.

5.11. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы организации.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы 200%. Решение об установлении работникам премии принимается организацией с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от предпринимательской и иной, приносящий доход деятельности.

Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется локальным актом организации.

5.12. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам организации единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Ленинградский район;

- присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Ленинградский район, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почетной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования и науки Краснодарского края, главы муниципального образования Ленинградский район.

5.13. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5.14. Размер дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников организации в размере 3000 рублей в месяц устанавливаются следующим категориям работников:

педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-логопед (логопед);

учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель) обслуживающий персонал (дворник, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных и служебных помещений,).

Выплата осуществляется исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности.

Работникам, выполняющим объем работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширение зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

5.15. Выплата педагогическим работникам организации, реализующие образовательные программы дошкольного образования устанавливается в размере 3000 рублей в месяц и осуществляется исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

Выплата осуществляется педагогическим работникам на основании трудового договора в муниципальной дошкольной образовательной организации, в том числе на условиях совместительства, по должности или профессии (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед (логопед), музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог,), заведующий, заместитель заведующего).

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении, должностей (профессии), расширение зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

5.16. Выплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет (включительно) (далее - молодой педагог) осуществляется в организации, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

В рамках настоящего подпункта:

днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частью 4,7,8,10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога;

исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Порядка, от даты его рождения в соответствии с документами, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего);

выплата (доплата) устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев);

выплата (доплата) молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера выплаты (доплаты);

выплата (доплата) молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

При заключении срочного трудового договора между муниципальной организацией, расположенной на территории Ленинградского района, и

молодым педагогом, выплата (доплата) не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

В случае нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, выплата (доплата) молодому педагогу не осуществляется. Выплата (доплата) молодому педагогу возобновляется по истечении обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

Выплата (доплата) сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную организацию, расположенную на территории Ленинградского района, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу ставку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата (доплата) молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой выплаты (доплаты) в месяц с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная организация, расположенная на территории Ленинградского района, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении выплаты (доплаты) в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

В правовом акте муниципальной организации, расположенной на территории Ленинградского района, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты «Краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей».

Муниципальная организация, расположенная на территории Ленинградского района, в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе.

5.17. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, - по представлению руководителя организации;

- по представлению заместителей руководителя организации.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

7. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

7.1.. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2 Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и (или дополнительным соглашением к нему, который устанавливается на основании правового акта администрации муниципального образования Ленинградский район), но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных Приложением 4.

7.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителя, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости.

7.4. Размеры должностных окладов заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

7.5 С учетом условий труда руководителю организации, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного.

7.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителя (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников (без руководителя учреждения, его заместителя, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителя руководителя и средней заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднюю заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителя).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителя и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению управления образования в отношении руководителя, его заместителя.

По решению управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район руководителю, его заместителю на определенный период может устанавливаться предельное соотношение средней заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,0 для заместителя руководителя.

7.7. По решению главы администрации муниципального образования Ленинградский район руководителю учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются управлением образования администрации муниципального образования Ленинградский район.

7.8 Руководитель учреждения, заместитель руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения и заместителя руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется управлением образования, заместителю руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором.

7.9. Руководителю учреждения по решению главы администрации муниципального образования Ленинградский район могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования Ленинградский район в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

7.10 В случае если в соответствии с положениями статей 60², 151 ТК РФ с письменного согласия работника учреждения распоряжением администрации муниципального образования Ленинградский район на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника не распространяются положения настоящего раздела.

В распоряжении администрации муниципального образования Ленинградский район о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя.

8. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

8.1. Руководитель организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда организации.

8.2. Внесение изменения в штатное расписание производится на основании приказа руководителя организации.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом организации.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.5. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ № 15

**Профессиональная квалификационная группа
должностей учреждения**

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Оклад
1	2	3
1.	Профессии рабочих первого уровня	
1.1.	1 квалификационный уровень: Дворник	8212,00
2.	Профессии рабочих первого уровня	
	Минимальный размер должностного оклада – 8365,00	
2.1.	2 квалификационный уровень: Машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кастелянша	8365,00
3.	Профессии рабочих первого уровня	
	Минимальный размер должностного оклада – 8616,00 рублей	
3.1.	3 квалификационный уровень: Рабочий комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8616,00
4.	Профессии рабочих второго уровня	
	Минимальный размер должностного оклада – 9991,00 рублей	
3.1.	8 квалификационный уровень: младший воспитатель	9991,00

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

специалист по охране труда , специалист в сфере закупок, инженер-энергетик, – 8875,00 рублей;
делопроизводитель- 8365,00 рублей;
завхоз- 8703,00 рубля.

Приложение № 2
к Положению об
оплате труда
работников МБДОУ № 15

**Минимальный размер окладов (должностных окладов)
по квалификационным разрядам профессий рабочих**

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1	2
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8121,00
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5365,00
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8616,00
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8875,00
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9142,00
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9991,00

Приложение № 3
к Положению об
оплате труда
работников МБДОУ № 15

**Минимальный размер окладов (должностных окладов)
по профессиональным квалификационным группам педагогических
работников**

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Оклад с учётом применения повышающего коэффициента	Оклад с учётом применения повышающего коэффициента и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями
6.	Должности педагогических работников		
	Минимальный размер должностного оклада		
6.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	12522,00	12522,00
6.2.	3 квалификационный уровень: воспитатель; воспитатель в логопедической группе; педагог-психолог	13649,00	13649,00
6.3.	4 квалификационный уровень: старший воспитатель; учитель-логопед	13755,00	13775,00

Приложение № 4
к Положению об
оплате труда
работников МБДОУ № 15

МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ
УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛЕНИНГРАДСКИЙ РАЙОН

№ п/п	Группы (критерии) по оплате труда руководителей учреждений	Повышающий коэффициент
1	2	3
1. Руководитель муниципальных дошкольных организаций		
2.1. Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплате труда руководителей учреждений в рублях (далее – минимальный оклад), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей в размере 27 700,00 рублей		
1	1 группа (численность детей от 1 до 50)	0,22
2	2 группа (численность детей от 51 до 90)	0,24
3	3 группа (численность детей от 91 до 160)	0,27
4	4 группа (численность детей от 161 и более)	0,30
2.2. Вид дошкольной образовательной организации		
1	Обычный	0,01
2	Общеразвивающий	0,02
3	Комбинированный, центр развития ребенка	0,03
4	Компенсационный	0,05
2.3. Наличие коррекционных групп		
1	1 группа	0,01
2	2 группа	0,02
3	3 группа	0,03
4	4 и более групп	0,04
2.4. Организации, прошедшие процедуру слияния		
1	За каждый вид объекта	0,1

ВИДЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ
МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ,
НАХОДЯЩЕЙСЯ В ВЕДЕНИИ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛЕНИНГРАДСКИЙ РАЙОН

1. Руководителю организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающие коэффициенты к должностному окладу;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за сложность и напряженность работы;
- надбавка за выслугу лет;
- премия по итогам работы;
- премия за качество выполняемых работ;
- надбавка за исполнительскую дисциплину;
- надбавка за получение статуса экспериментальной инновационной площадки;
- надбавка за качество образования;
- премия в связи с профессиональным праздником «День воспитателя».

Выплата стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливается приказом управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район.

2. Руководителю могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностному окладу:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за ученую степень, почетное звание.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада руководителя организации на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад руководителя организации и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются

на год, за исключением повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования руководителя к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размер повышающего коэффициента:

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории.

4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен руководителю организации с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается персонально в отношении конкретного руководителя. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается руководителям, которым присвоена ученая степень, почетное звание.

Размеры повышающего коэффициента:

0,10 за почетное звание, которое начинается со слов «Заслуженный...», «Народный...», «Почетный...»;

0,20 за ученую степень кандидата наук;

0,30 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

7. Руководителю организации устанавливаются стимулирующие надбавки к должностному окладу:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

8. Надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в должности руководителя организации.

Рекомендуемые размеры (в процентах от должностного оклада):

при выслуге лет от 1 до 3 лет — 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет — 10%

при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;

при выслуге лет от 20 лет - 20%.

9. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по итогам работы до 200% от оклада.

10. Решение об установлении выплат стимулирующего характера, указанных в [пункте 9](#) настоящего приложения, принимается с применением демократических процедур при оценке эффективности работы руководителя организации (создание соответствующей комиссии с участием представителя территориальной организации профсоюза работников) в пределах средств,