

СОГЛАСОВАНО
Начальник департамента
образования Администрации
Тазовского района
А.Э. Тетерина
« 20 » _____ 2024 года



УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ детский сад «Радуга»
/Синельникова О.В./
№ _____ от « _____ » мая 2024 года

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД «РАДУГА»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Радуга» устанавливает особенности оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Радуга» (далее – Организация), осуществляющего дошкольное образование обучающихся и подведомственного департаменту образования Администрации Тазовского района.

Настоящее Положение разработано на основании Постановления Администрации Тазовского района от 05.04.2024г. №398-п «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования Администрации Тазовского района», в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, и распространяется на всех работников Учреждения.

1.1. Понятия и термины, используемые в настоящем положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа, муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается локальным правовым актом учреждения по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств учреждения, в отношении которого оно осуществляет функции и полномочия учредителя в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа и муниципальными правовыми актами муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций

(утвержденным Постановлением Администрации Тазовского района от 05.04.2024 года №398-п).

1.3. Система оплаты труда работников, в соответствии с данным положением предусматривает фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - должностной оклад (ставка)).

1.4. Выплаты работникам, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного настоящим положением.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе (далее - минимальный размер заработной платы), и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

2) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

3) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

4) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

5) перечня видов выплат компенсационного характера в организациях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера в организациях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

7) мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);

8) настоящего положения;

9) повышения должностных окладов (ставок) за счет перераспределения средств в структуре заработной платы;

10) реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной

социальной политики".

1.7. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников организации, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников организации, 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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Повышение (индексация) должностных окладов (ставок) производится в соответствии с муниципальными правовыми актами муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа.

1.9. Руководитель организации несет ответственность за своевременную оплату труда работников организации в соответствии с действующим законодательством.

1.10. Настоящее Положение принимается на Общем собрании трудового коллектива Организации, согласовывается с учетом мнения Управляющего совета, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета Организации и утверждается приказом руководителя. Действие настоящего Положения распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июня 2024 года.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Организации (за исключением порядка и условий оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, устанавливаемых в отдельном разделе)

2.1. Заработная плата работников организации состоит из должностного оклада (ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов (ставок) работников организации устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению на основе отнесения должностей служащих и профессий рабочих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных:

1) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216 н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

2) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

3) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

4) приказом Министерства здравоохранения и социального

развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247 н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

5) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248 н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

2.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

2.4. В зависимости от условий труда работникам организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен в разделе III настоящего Положения.

2.5. С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия, осуществления которых предусмотрены в разделах IV, V настоящего Положения.

2.6. При повышении размеров окладов (должностных окладов, ставок) до размеров, установленных приложениями №№ 2, 3 к настоящему Положению, системой оплаты труда устанавливается предельный размер стимулирующей части фонда оплаты труда по соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп). Условия оплаты труда, устанавливаемые трудовым договором, должны учитывать установленный в положении об оплате труда размер стимулирующей части фонда оплаты труда по профессиональной квалификационной группе (квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы).

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. Размер выплат компенсационного характера устанавливается работнику в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании действующей в организации системы оплаты труда и трудового договора в зависимости от условий его труда.

3.3. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

3.4. Выплаты компенсационного характера не образуют новые должностные оклады (ставки) и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу (ставке).

3.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.6. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа.

3.7. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- 1) районный коэффициент;
- 2) процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

3.7.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года N 89-ЗАО "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа", решением районной Думы от 28 июля 2014 года № 8-4-41 "Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств местного бюджета, проживающих на территории муниципального образования Тазовский район".

Источником финансирования районного коэффициента, начисляемого на ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам за классное руководство, финансовое обеспечение которого осуществляется за счет средств федерального бюджета, являются:

- 1,5 - за счет средств федерального бюджета;
- 0,3 - за счет средств субвенции из окружного бюджета на осуществление переданных полномочий исполнительных органов государственной власти автономного округа в сфере образования по обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях.

3.8. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- 1) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплата за расширение зон обслуживания;
- 3) доплата за увеличение объема работы;
- 4) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплата за выполнение работ различной квалификации;
- 6) доплата за дополнительную работу, непосредственно связанную

с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (далее - доплата за дополнительную работу);

3.8.1. Замещение отсутствующего педагогического работника другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат, осуществляется пропорционально времени замещения.

3.9. Размеры доплат за дополнительную работу и порядок их назначения устанавливаются работодателем в пределах фонда оплаты труда в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором и не могут превышать предельный размер, установленный в приложении № 7 к настоящему Положению.

3.10. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам организаций, выполняющим в одной и той же организации в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

3.11. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

3.11.1. Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации в пределах фонда оплаты труда.

3.12. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта организации, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

3.13. Работникам организации, работающим в сельской местности (за исключением работников по профессиям рабочих) устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности.

3.13.1. Размер коэффициента за работу в сельской местности должен составлять не более 10 % должностного оклада.

3.13.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту за работу в сельской местности определяется путем умножения размера

должностного оклада на повышающий коэффициент.

3.13.3. Применение повышающего коэффициента за работу в сельской местности не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления

4.1. Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, а также экономии фонда оплаты труда.

4.1.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам работы.

4.2. Работникам организации установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность труда;
- 2) надбавка за специфику работы;
- 3) премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 4) надбавка за наличие квалификационной категории;
- 5) надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды;
- 6) надбавка за выслугу лет;
- 7) премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год (учебный год).

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения (за исключением руководителя, его заместителей) устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к настоящему положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в пределах фонда оплаты труда организации.

4.4. Системой оплаты труда работников организации определяется механизм распределения выплат стимулирующего характера, инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора, формализованные показатели и критерии оценки эффективности и качества труда работников организации, измеряемые качественными и количественными показателями) труда работников организации на основе приложения № 5 к настоящему положению и конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам организации (за исключением руководителя, его заместителей).

4.5. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам организации (за исключением руководителя организации) является локальный нормативный акт организации.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.1.1. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329, заключенным с департаментом образования Администрации Тазовского района.

5.2. Должностные оклады руководителю организации, его заместителям устанавливаются в соответствии с приложением № 4к настоящему положению.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя), устанавливается с учетом показателей таблицы 1, соответствующих специфике и масштабу деятельности учреждения и не превышающим в кратности 4.

таблица 1

№ п/п	Наименование показателя специфики и масштаба деятельности организации	Критерии значения показателей	Значение показателя
1	2	3	4
1.	Предельная штатная численность работников организации на конец отчетного периода (года) (штатных единиц)	до 50 от 51 до 100 от 101 до 150 от 151 до 300	до 2,8 до 3,2 до 3,6 до 4,0

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, в размере, не превышающем 85 % кратности среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации, определяемого в соответствии с пунктом 5.3 настоящего положения.

5.5. Выплаты компенсационного характера руководителю организации, его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно настоящего положения.

5.6. В целях мотивации к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения,

высокое качество работы и по ее итогам руководителю организации, его заместителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность труда;
- 2) премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 3) надбавка за выслугу лет;
- 4) надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды;
- 5) надбавка за сложность и напряженность;
- 6) премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год).

5.7. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителям организации устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности деятельности в соответствии с приложениями №№ 5, 6 к настоящему положению.

5.7.1. Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю организации, конкретные размеры, порядок и критерии выплаты принимаются департаментом образования Администрации Тазовского района в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, а также экономии фонда оплаты труда.

5.7.2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя организации и их конкретные размеры принимаются руководителем организации в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда организации.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с приложениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации 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» (далее - приказ №1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

6.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическими работниками заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

6.3. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками, для которых пунктами 2.3-2.8 приложения 1 к приказу № 1601 с их письменного согласия сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы:

1) для педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3-2.7 и в подпункте 2.8.1 приложения к приказу № 1601, - путем умножения размеров ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

2) ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в подпунктах 2.8.1, 2.8.2 приложения № 1 к приказу № 1601, за норму часов педагогической работы соответственно 18 часов в неделю, 720 часов в год и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

6.3.1. Согласно пункту 2.2 приложения № 2 к приказу № 1601 отдельным педагогам, которым не может быть обеспечена нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организаций

7.1. Фонд оплаты труда организации формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных организаций, размеров субсидий бюджетным организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных не запрещенных законами источников.

7.1.1. Фонд оплаты труда включает в себя средства, направляемые на выплату установленных должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.

7.1.2. Гарантированная часть заработной платы состоит из:

- 1) выплат должностных окладов (ставок);
- 2) выплат компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы;
- 3) выплат повышающего коэффициента за работу в сельской местности, устанавливаемого в соответствии с пунктом 3.12 настоящего положения.

7.1.3. Стимулирующая часть заработной платы состоит из:

- 1) выплат стимулирующего характера;
- 2) выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

7.1.4. При формировании фонда оплаты труда работников организации предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года № 89-ЗАО «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, Территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ямало-Ненецкого автономного округа, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа», на оплату труда отдельных категорий работников организации, на которых распространяется действие Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее - Указы Президента РФ, отдельные категории работников) и прочего персонала организации, на которых не распространяется действие Указов Президента РФ (далее - прочий персонал).

7.1.5. Расчет фонда оплаты труда работников организации осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{I} \text{ ФОТ}_{\text{укГ}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда организации на год;

I ФОТ_{укГ} - сумма фондов оплаты труда по 1-той отдельной категории работников на год;

ФОТ_{пп} - фонд оплаты труда прочего персонала.

7.1.5.1. Фонд оплаты труда по 1-той отдельной категории работников организации рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{укГ}} = \text{ЗП}_{\text{цп}} \times \text{Ч}_{\text{укГ}} \times 12,$$

где:

ФОТ_{укГ} - фонд оплаты труда по 1-той отдельной категории работников организации на год;

ЗП_{цп} - среднемесячная заработная плата по 1-той отдельной категории работников, определенная в качестве целевого показателя заработной платы;

Ч_{укГ} - среднесписочная численность работников 1-той отдельной категории;

12 - количество месяцев в календарном году.

7.1.5.2. Фонд оплаты труда прочего персонала организации рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = (\text{ЗП}_{\text{гч}} + \text{ЗП}_{\text{сч}}) \times \text{РК} \times \text{СН},$$

где:

ФОТ_{пп} - фонд оплаты труда прочего персонала на год;

РК - районный коэффициент;

СН - надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

ЗП_{гч} - заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

$$ЗП_{гч} = ДО_{пп} \times 12 + ДО_{пп} \times K_{кх} + ДО_{пп} \times K_{см}$$

где:

ДО_{пп} - фонд должностных окладов прочего персонала;

12 - количество месяцев в календарном году;

K_{кх} - количество должностных окладов прочего персонала на выплаты компенсационного характера;

K_{см} - количество должностных окладов прочего персонала на выплаты повышающего коэффициента за работу в сельской местности;

ЗП_{сч} - заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

$$ЗП_{сч} = ДО_{пп} \times K_{сч}$$

где:

ДО_{пп} - фонд должностных окладов прочего персонала;

K_{сч} - количество должностных окладов прочего персонала для стимулирующей части заработной платы.

7.1.6. При формировании фонда оплаты труда прочего персонала организации предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года № 89-ЗАО «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, Территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ямало-Ненецкого автономного округа, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа», на выплату гарантированной и стимулирующей частей заработной платы в зависимости от типа организации в соответствии с таблицей 2:

таблица 2

Тип организации/наименование профессиональной квалификационной группы	Количество должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию				Итого
	для гарантированной части заработной платы, в том числе для			для стимулирующей части заработной платы, K _{сч}	
	выплаты должностных окладов (ставок)	выплаты компенсационного характера, K _{кх}	выплаты повышающего коэффициента за работу в сельской местности,		
Организации дошкольного образования					
АУП	12	0,61	0,9	4,0	17,51
Основной персонал	12	0,61	0,9	5,2	18,71
Служащие	12	1,0	1,0	1,0	15,0
Рабочие	12	1,0	0	1,0	14,0

7.2. Фонд оплаты труда организации формируется с учетом:

1) соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы, установленной пунктом 7.3 настоящего положения;

- 2) оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда организации, установленной пунктом 7.9 настоящего положения;
- 3) соблюдения предельного уровня соотношения (кратности) среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации, рассчитанной в соответствии с пунктами 5.3 5.4 настоящего положения.

7.3. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается положением на уровне не менее 70% от фонда оплаты труда учреждения.

7.3.1. Отклонение допускается не более чем на 10% в сторону увеличения или уменьшения от установленного показателя.

7.4. При формировании фонда оплаты труда в организации обеспечивается дифференциация в оплате труда основного и административно-управленческого, вспомогательного персонала за счет оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

7.5. К основному персоналу относятся работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности организации, а также их непосредственные руководители.

7.6. К вспомогательному персоналу относятся работники организаций, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей деятельности организаций, включая обслуживание зданий и оборудования.

7.7. К административно-управленческому персоналу относятся работники организаций, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), и работники организаций, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организаций.

7.8. Перечень должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу организаций, устанавливается приложением № 1 к настоящему положению.

7.9. Фонд оплаты труда формируется с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации в размере не более 40%.

<p>СОГЛАСОВАНО Председатель Управляющего Совета МБДОУ детский сад «Радуга» « 30 » <u>мая</u> 2024 г. <u>Туранова</u> / <u>Туранова И.В.</u> / (подпись) Ф.И.О.</p>	<p>Принято на Общем собрании трудового коллектива МБДОУ детский сад «Радуга» Протокол № <u>6</u> от <u>11.04</u> 2024г.</p>
<p>Мотивированное мнение Профсоюзного комитета учтено Протокол № <u>2</u> от <u>29 « 05 »</u> <u>2024г.</u> Председатель профсоюзного комитета <u>Меликян А.И.</u> / (подпись) Ф.И.О.</p>	

Приложение № 1

к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад «Радуга»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и
вспомогательному персоналу работников МБДОУ детский сад «Радуга»

N п / п	Наименование вида экономической деятельности	Наименование должностей		
		должности, относимые к административно- управленческому персоналу	должности, относимые к основному персоналу	должности (профессии), относимые к вспомогательному персоналу
1	2	3	4	5
1	Образование дошкольное		Воспитатель; педагог- психолог; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; учитель- логопед; тьютор; социальный педагог; педагог дополнительного образования; учитель – дефектолог, старший воспитатель	
2	Предоставлен ие услуг по	Заведующий; заместитель	Младший воспитатель	Делопроизводитель; инженер; лаборант; дежурный по режиму;

	<p>дневному уходу за детьми</p>	<p>заведующего; Заведующий производством (шеф-повар); заведующий хозяйством</p>		<p>специалист по охране труда; специалист по кадрам; программист; плотник; швея; оператор хлораторной установки; машинист двигателя внутреннего сгорания; подсобный рабочий; уборщик территории; сторож, вахтер; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; повар; машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья); грузчик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; слесарь-сантехник, рабочий по уходу за животными.</p>
--	---------------------------------	---	--	---

Приложение № 2
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ детский сад
«Радуга»

**Профессиональные квалификационные группы
должностей служащих, профессий рабочих и размеры должностных окладов, ставок заработной
платы**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессии рабочих)	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарплатной платы<*> (рублей)
----------	---	---	--

1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	22 771
1.2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	23 226
1.3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	23 691
1.4.	4	Старший воспитатель, тьютор; учитель-дефектолог; учитель-	24 165

	квалификационный уровень	логопед	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1.5.	1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	21 887
2	Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1	2	3	4
2.1.	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	21 458
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
2.2.	1 квалификационный уровень	Лаборант	22 325
2.3.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	22 771
2.4.	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	23 226
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
2.6.	1 квалификационный уровень	Инженер; специалист по кадрам; программист;	24 648
2.7.	2 квалификационный	Должности служащих первого квалификационного уровня, по	25 141

	уровень	которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
2.8.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	25 644
2.9.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	26 157
3.	Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
3.1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: грузчик; уборщик территории; кладовщик; сторож, вахтер; уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; слесарь-сантехник; плотник (столяр); кастелянша; кухонный (подсобный) рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья); рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по уходу за животными; швея; повар; машинист двигателя внутреннего сгорания; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, оператор хлораторной установки	19 242
Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня			
3.2.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ	20 020

		и профессий рабочих; водитель автомобиля	
3.3.	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	20 420
	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	21 245

Примечание

<*> За исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц».

Приложение № 3
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ детский сад
«Радуга»

РАЗМЕРЫ
должностных окладов по должностям служащих, не включенным
в профессиональные квалификационные категории

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Специалист по охране труда	24 648

Приложение № 4
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ детский сад
«Радуга»

**РАЗМЕРЫ
должностных окладов руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя
организации**

№ п/п	Тип образовательной организации	Наименование показателей для определения должностного оклада (в зависимости от численности обучающихся)		Размер должностного оклада, рублей	
		Численность обучающихся, человек	Наличие филиальной сети (обособленных структурных подразделений: дошкольных отделений, интернатов при школе)	Руководитель	Заместитель руководителя
1.	Дошкольная образовательная организация	До 100		39 409	30 451
		Свыше 101		41 163	31 807

Приложение № 5
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ детский сад
«Радуга»

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера работникам, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу за исключением выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя

N п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1	Надбавка за интенсивность труда	До 30% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания). 2. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий. 3. Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате.	Ежемесячно, ежеквартально
2	Премия за выполнение	До 100% от должностного	Премирование производится на	Оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных	Ежемесячно,

1	2	3	4	5	6
	е особо важных и ответственных работ	го оклада (ставки)	основании локального нормативного акта организации, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей	<p>поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для муниципальной системы образования; достижение высоких конечных результатов организации в результате внедрения новых форм и методов работы;</p> <p>большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий окружного либо муниципального значения или масштаба; иные действия, направленные на социально-экономическое развитие муниципального образования, результативную деятельность и повышение эффективности управления</p>	ежеквартально
3	Надбавка за наличие квалификационной категории	5% от должностного оклада (ставки) в организациях, реализующих программы дошкольного, общего и	Надбавка устанавливается педагогическим работникам (при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа	Первая квалификационная категория	Ежемесячно

1	2	3	4	5	6
		<p>дополнительного образования</p> <p>16% от должностного оклада (ставки) в организациях, реализующих программы дошкольного, общего и дополнительного образования</p>	<p>Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года N 276)</p>	<p>Высшая квалификационная категория</p>	<p>Ежемесячно</p>
4	<p>Надбавка за наличие ведомственного знака отличия</p>	<p>1840</p>	<p>Надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник»</p>	<p>Ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР</p>	<p>Ежемесячно</p>

1	2	3	4	5	6
			министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР		
	Почетного звания, ученой степени	15 310	Надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени доктора наук	Почетное звание «Народный», ученая степень доктора наук	Ежемесячно
		11 230 (ставки)	Надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук	Почетное звание «Заслуженный», ученая степень кандидата наук	Ежемесячно
	Государственной награды	7 145	Надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации	Звание Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, орден, медаль	Ежемесячно

1	2	3	4	5	6
			Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099		
5	Надбавка за выслугу лет	3% от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается педагогическим работникам, руководителям, специалистам, служащим при условии достижения стажа работы, определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности организации; время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после	Стаж работы от 3 до 10 лет	Ежемесячно
		6% от должностного оклада (ставки)		Стаж работы более 10 лет	

1	2	3	4	5	6
			<p>увольнения из армии (не считая времени переезда); иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению стажа, созданной в организации</p>		
6	<p>Премииальные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год)</p>	<p>до 100% от оклада (ставки)</p>	<p>Выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам периода работы</p>	<p>Выполнение утвержденного организации государственного задания, плана работы; достижение и превышение плановых нормативных показателей работы структурного подразделения организации, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;</p>	<p>Ежеквартально, ежегодно</p>

1	2	3	4	5	6
				удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг	
		100% от оклада (ставки)	Наличие трудового договора (соглашения)	Состоящих в трудовых отношениях с организацией	(День учителя)

Примечания.

¹ При установлении локальным нормативным актом организации системы оплаты труда работников организаций в установленном законодательством порядке определяются конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников в зависимости от интенсивности выполняемой работы, должностных, трудовых обязанностей и иных условий, на основе типовых критериев, предлагаемых для оценивания деятельности работников организации, установленных в строке 1 настоящего приложения, периодичность и порядок выплаты надбавки за интенсивность труда. Надбавка за интенсивность труда устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда.

² Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда наличия экономии фонда оплаты труда.

³ Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается для работников организаций в фиксированной сумме по должностям работников дополнительного профессионального образования, которым предъявляются требования о наличии соответствующих ученых степеней, надбавки за ученые степени не устанавливаются.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный», «Отличник» Министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, Почетного звания, ученой степени, государственной награды соответствующей профилю деятельности работника в образовательной организации.

При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному из оснований.

⁵ Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа руководителя организации при наличии (достижении) определенного строкой 7 настоящего приложения стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений, педагогических работников и должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также других работников организации учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в организациях на должностях, соответствующих профилю их деятельности в образовательной организации.

Надбавка за выслугу лет работникам, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, профессий рабочих культуры искусства и кинематографии, не устанавливается.

⁶ Премия по итогам работы за период выплачивается работникам по решению руководителя организации по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации, установленных системой оплаты труда работников организаций при наличии экономии фонда оплаты труда.

⁷ Выплата премии (День учителя) осуществляется с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки при наличии экономии фонда оплаты труда.

Приложение № 6
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ детский сад
«Радуга»

**ПЕРЕЧЕНЬ
и размеры выплат стимулирующего характера руководителю,
заместителям руководителя**

п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели эффективности и критерии оценки деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1	Надбавка за интенсивность труда ¹	До 30% от должностного оклада	Надбавка устанавливается на квартал при условии выполнения показателей и критериев интенсивности труда, по итогам работы за отчетный квартал. Решение об установлении руководителю учреждения надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается начальником департамента образования, осуществляющие функции и полномочия учредителя	-Соблюдение соотношения гарантированной и стимулирующей части заработной платы; -соблюдение (не превышение) предельного уровня соотношения заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения; -соблюдение допустимого отклонения при достижении целевых показателей по заработной плате «указных» категорий работников; -соблюдение исполнительской	Ежемесячно, ежеквартально

1	2	3	4	5	6
			<p>(далее -учредитель) которое оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору с руководителем на основании представленного Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителей руководителя, порядок и интенсивность труда периодичность выплаты надбавки за устанавливаются локальным актом учреждения. С учетом фактических результатов деятельности работника и (или) при изменении интенсивности его труда может быть изменен ранее установленный размер надбавки за интенсивность труда.</p>	<p>дисциплины при размещении закупок; -отсутствие замечаний относительно сроков предоставляемой отчетности и информации по запросам; - за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно эксплуатационных систем жизнеобеспечения; -за рациональное использование бюджетных средств; -укомплектованность учреждения творческими и техническими кадрами; -за обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; -выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (при наличии финансирования со стороны учредителя); -за организацию и выполнение платных услуг и иных видов деятельности, приносящих доход.</p>	
2	Премия за	До 100%	Премирование руководителя	Оперативное выполнение на	Ежемесячно,

1	2	3	4	5	6
.	выполнение особо важных и ответственных работ ²	от должностного оклада	организации производится на основании приказа департамента образования, премирование заместителя руководителя организации производится на основании локального нормативного акта организации, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) премируемого в выполнении работы (мероприятия, задания)	высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для муниципальной системы образования; достижение высоких конечных результатов организации в результате внедрения новых форм и методов работы; большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий окружного либо муниципального значения или масштаба; иные действия, направленные на социально-экономическое развитие муниципального образования, результативную деятельность и повышение эффективности управления	ежеквартально
3	Надбавка за выслугу лет ³	3% от должностного оклада 6% от должностного	Надбавка устанавливается при условии достижения определенного положением об оплате труда работников образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей,	Стаж работы от 3 до 10 лет Стаж работы более 10 лет	Ежемесячно Ежемесячно

1	2	3	4	5	6
		оклада	<p>оставшихся без попечения родителей, подведомственных департаменту образования (далее - настоящее положение) стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются время работы в организациях по профилю деятельности организации; время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда);</p> <p>иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, включаются в стаж работы, дающий право на получение</p>		

1	2	3	4	5	6
			ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения соответствующей комиссии, созданной в организации ¹		
4	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия ⁴	2100 рублей	Надбавка устанавливается руководителю, заместителям руководителя организации при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР; надбавка устанавливается при наличии почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук; надбавка устанавливается при наличии почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук; надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды,	Наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	Ежемесячно
	Почетного звания, ученой степени ⁴	12800 рублей		Наличие почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук	Ежемесячно
		8400 рублей		Наличие почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук	Ежемесячно
	Государственной награды	4200 рублей		Наличие звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали	Ежемесячно

1	2	3	4	5	6
			полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099		
5	Премииальные выплаты по итогам работы ⁵	До 20% от должностного оклада	Выполнение плановых показателей деятельности учреждения (плана работы)	Выполнено	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно
		0		Не выполнено	
		До 10% от должностного оклада	Полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательных организаций (системная работа с сайтом образовательной организации, сайтом www.bus.gov.ru)	Выполнено	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно
		0		Не выполнено	

1	2	3	4	5	6
		До 20% от должностного оклада	Отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения, отсутствие предписывающих (неустраненных) замечаний со стороны контролирующих органов	Отсутствие замечаний	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно
		0		Отсутствие проверок, наличие замечаний	
		До 20% от должностного оклада	Соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в организацию документов, обращений, исполнение приказов	Соблюдение установленных сроков	Ежеквартально, ежегодно
		0		Несоблюдение установленных сроков	Ежеквартально, ежегодно
		До 10% от должностного оклада	Своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество	Соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество	Ежеквартально, ежегодно

1	2	3	4	5	6
		До 20% от должностного оклада	Соблюдение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя	Соблюдение	
		0	среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителя) в определенной для учреждения кратности в соответствии с пунктами 5.3, 5.4 настоящего положения	Несоблюдение	Ежеквартально, ежегодно
		100% от оклада (ставки)	Наличие трудового договора (соглашения)	Состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией	(День учителя) ⁶
6	Надбавка за сложность и напряженность ⁷	до 50 % от должностного оклада (ставки)	Надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей	За специальный режим работы, который учитывает уровень профессиональной подготовки, деловые качества работников, сложность и значимость выполняемых задач, характер, режим и достигнутые результаты в работе.	Ежемесячно

Примечания.

^{1.} Надбавка за интенсивность труда устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы при наличии экономии фонда оплаты труда.

^{2.} Премия за выполнение особо важных ответственных работ устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда.

^{3.} Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю на основании приказа департамента образования, заместителям руководителя - на основании приказа руководителя организации при наличии (достижении) определенного строкой 3 настоящего приложения стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет руководителю организации учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для руководителей организации, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в сторонних организациях на руководящих должностях.

^{4.} Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается руководителю, заместителям руководителя в соответствии со строкой 4 настоящего приложения.

По должностям работников дополнительного профессионального образования, к которым предъявляются требования о наличии соответствующих ученых степеней, надбавки за ученые степени не устанавливаются.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации.

При наличии у руководителя, заместителя руководителя права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды, надбавка устанавливается по выбору руководителя, заместителя руководителя по одному из оснований.

^{5.} Премия по итогам работы за период выплачивается заместителям руководителя на основании приказа руководителя организации, руководителю организации - на основании приказа департамента образования, организации на основании оценки выполнения (достижения) целевых показателей результативности (эффективности) и качества труда руководителя, заместителей руководителя при наличии экономии фонда

оплаты труда.

⁶ Выплата премии (День учителя) осуществляется с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки при наличии экономии фонда оплаты труда.

Приложение № 7
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ детский сад
«Радуга»

**ПЕРЕЧЕНЬ
и предельные размеры доплат за дополнительную работу
(компенсационные выплаты за дополнительную работу)**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Работа, связанная с индивидуальным обучением на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (при наличии заключения медицинской организации), и индивидуальным и групповым обучением детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, работа с детьми-инвалидами, в том числе дистанционно	5% от должностного оклада (ставки)	При наличии тарифицированной нагрузки	Ежемесячно
2.	Работа в специальных (коррекционных) классах и группах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам	5% от должностного оклада (ставки)	При наличии тарифицированной нагрузки	Ежемесячно

Примечания. 1. Доплата за дополнительную работу устанавливается работникам, непосредственно занятым ее выполнением.