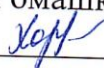


Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 2
«Ромашка» г.Медногорска»
 Л.А.Хорохорина

Утверждаю
Заведующий МБДОУ «Детский сад
№ 2 «Ромашка» г.Медногорска»



Е.В.Афанасьева

**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному
направлению развития детей № 2 «Ромашка» г.Медногорска»**

Глава I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей № 2 «Ромашка» г.Медногорска» (далее – Положение) определяет систему и порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей № 2 «Ромашка» г.Медногорска» (далее – Учреждение), подведомственного отделу образования администрации г. Медногорска (далее – Учредитель).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Оренбургской области от 16.11.2009 № 3224/741-IV-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области», Постановлением Правительства Оренбургской области от 28.10.2020 № 816-пп «О порядке индексации заработной платы работников государственных учреждений Оренбургской области», на основании постановления Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области», приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минздравсоцразвития России от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и

специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда», приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок», постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, приказом отдела образования администрации г.Медногорска от 29.12.2023г. № 334-пр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных, автономных и иных учреждений, подведомственных отделу образования администрации».

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также других стимулирующих выплат, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законом Оренбургской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области», нормативными правовыми актами Правительства Оренбургской области и нормативными правовыми актами муниципального образования город Медногорск, отдела образования администрации г.Медногорска», а также настоящим Положением.

При утверждении Положения необходимо учитывать мнение Первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г.Медногорска».

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения Медногорской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.5. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников Учреждения и включает в себя:

- фиксированные размеры должностных окладов по квалифицированным

уровням профессиональных квалифицированных групп (далее - ПКГ);

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения

1.6. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения и не могут быть установлены ниже предусмотренных Положением.

1.7. Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников Учреждения (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент) должна составлять не менее 50 процентов.

1.8. В случае уникальности (типа, профиля) Учреждения руководитель учреждения по согласованию с Учредителем вправе устанавливать фиксированные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом мнения первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г.Медногорска».

1.9. Месячная заработная плата работника Учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного федеральным законом, либо минимальной заработной платой, установленной отраслевым региональным соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Оренбургской области в соответствии со статьей 133.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.11. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.12. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы

находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

при установлении и присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома.

1.13. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.14. Работодатель заключает с работником трудовой договор ("эффективный контракт") или дополнительное соглашение к трудовому договору ("эффективному контракту"), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.15. Зарботная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.16. Размеры и сроки индексации заработной платы работников Учреждения определяются в установленном законодательством порядке в пределах средств, предусмотренных законом области об областном бюджете и решением городского Совета депутатов о муниципальном бюджете на очередной финансовый год.

1.17. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения за счет всех источников финансирования.

Глава II. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и соответствующих лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель Учреждения.

2.2. Штатное расписание Учреждения утверждается приказом руководителя учреждения в порядке, утверждаемом Учредителем в пределах

фонда оплаты труда, и включает в себя все должности данного Учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по учреждению по согласованию с Учредителем могут вноситься изменения.

2.3. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на стимулирующие выплаты, а также на оказание материальной помощи работникам Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами этих учреждений по согласованию с первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г.Медногорска».

2.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказание материальной помощи руководителю Учреждения из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются Учредителем.

Глава III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств муниципального бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня МРОТ.

3.2. В базовую часть фонда оплаты труда работников Учреждения включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов) (приложение № 1 настоящего Положения).

3.3. Специальная часть фонда оплаты труда работников Учреждения включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

3.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.5. Объем средств муниципального бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем Учреждения.

Глава IV. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области».

4.2. Оплата труда руководителя Учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливается Учредителем, осуществляющим функции и полномочия соответствующих Учреждения.

4.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется эффективным трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения.

4.3.1. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается Учредителем и составляет с 01.01.2024 года:

- заведующий муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - 22 286 рублей;

Изменение оклада руководителя производится на основании постановления администрации города.

4.3.2. В целях недопущения необоснованной дифференциации устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя Учреждения), в размере, не превышающем 3-кратного размера среднемесячной заработной платы работников Учреждения.

4.4. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Оренбургской области.

4.5. Приказом Учредителя руководителю учреждения может быть предусмотрено установление выплат стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия,
- за ученую степень по профилю.

4.5.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются руководителю Учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к должностному окладу (окладу) за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет	при выслуге лет от 3 лет до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
10%	20%	30%

4.5.2. Руководителю Учреждения при условии, что его деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, методической деятельностью, имеющим наличие почетного звания, ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения, устанавливаются стимулирующие выплаты.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю:

- звание «Заслуженный» -20 %.

4.6. Дополнительно, приказом Учредителя руководителю Учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (коэффициенты по группе оплаты труда и эффективности деятельности учреждения, за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие) в пределах субсидии из муниципального бюджета, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

4.6.1. Отнесение к группам оплаты труда руководителя образовательного Учреждения осуществляется в зависимости от количественных показателей Учреждения: контингент обучающихся (воспитанников), численность работников и другие показатели, характеризующие масштаб руководства. Расчет повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей оценивается в баллах, в соответствии с таблицей.

№ п/п	Показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество педагогических работников в образовательном учреждении	за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	0,5 1
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15

Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных показателей деятельности, в соответствии со следующей

таблицей:

N	Тип образовательных учреждений	Группа по оплате труда, к которой относится образовательное учреждение по количеству баллов			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1.	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 100	от 100 до 50	от 50 до 25	менее 25
2.	Размер повышающего коэффициента	35%	25%	15 %	10 %

4.6.2. Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу руководителя Учреждения принимает Учредитель, с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и исполнениями целевых показателей эффективности работы Учреждения и самого руководителя.

Размер повышающего персонального коэффициента эффективности деятельности руководителю Учреждения определяется в соответствии с процентом исполнения показателей, приведенными в следующей таблице:

N п/п	Исполнение показателей	Размер повышающего персонального коэффициента эффективности деятельности от оклада
1	2	3
Дошкольные образовательные учреждения		
1.	При исполнении всех показателей	50%
2.	При исполнении не менее 95% показателей	30%
3.	При исполнении не менее 90% показателей	20%
4.	При исполнении не менее 85% показателей	10%
5.	При исполнении не менее 75 % показателей	5 %

При неисполнении показателя, характеризующего выполнение муниципального задания и недопущения (сокращения) кредиторской задолженности по заработной плате, персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения не устанавливается.

4.6.3. В случае уникальности Учреждения, Учредитель вправе в порядке исключения устанавливать руководителю Учреждения более высокий персональный повышающий коэффициент по группе оплаты труда и эффективности деятельности, предусмотренный для увеличения базовой составляющей.

4.7. Выплаты компенсационного характера за специфику и условия работы устанавливаются руководителю Учреждения, в зависимости от профиля Учреждения.

Доплата к должностному окладу (окладу) производится в следующих размерах:

N	Специфика и условия работы, виды выплат	Значение
1	2	3
1.	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	15 %

В случае уникальности муниципального учреждения, Учредитель вправе в порядке исключения устанавливать руководителю учреждения более высокий персональный повышающий коэффициент за специфику и условия работы, предусмотренный для увеличения базовой составляющей.

4.8. В целях привлечения молодых специалистов в образовательные учреждения города и поддержки работающих педагогов образовательных учреждений, активно пропагандирующих педагогическое образование, в образовательных учреждениях установить руководителям выплату:

- за каждого молодого специалиста, проработавшего в Учреждении более трех лет с момента окончания образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования, и впервые поступившим на работу по полученной специальности непосредственно в год окончания учебы производится разовая выплата в размере 10 000 рублей.

4.9. Применение выплат стимулирующего и компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.10. На основании приказа Учредителя руководителю Учреждения может выплачиваться единовременная премия.

4.10.1. Единовременное премирование руководителя Учреждения производится за достижение высоких результатов деятельности, за выполнение важных и особо важных заданий по итогам работы (квартал, год), в том числе за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения по следующим основным показателям:

результативность выполнения муниципальной услуги (социального заказа) в соответствии с условиями муниципального задания (социального заказа) за текущий период (квартал) не менее 100%;

выполнение плана работы на текущий год, утвержденного Учредителем;

выполнение дополнительных поручений Учредителя;

отсутствие нарушений, выявленных уполномоченным органом при проверке: требований пожарной безопасности, требований охраны труда, эффективности и целевого использования бюджетных средств;

отсутствие замечаний отдела образования администрации г.Медногорска, в части предоставления Учреждением информации по отдельным вопросам;

финансовая и имущественная деятельность Учреждения (соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, в том числе по заработной плате).

Дополнительно руководители Учреждения могут быть премированы к профессиональному празднику и нерабочим праздничным дням, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, за счет всех источников финансирования.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. При наличии дисциплинарного взыскания у руководителя учреждения премия может быть снижена или отменена.

4.11. Руководителю Учреждения может быть оказана в индивидуальном порядке материальная помощь в размере, не превышающем один должностной оклад (оклад), при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- заболевание, смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и));
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

Материальная помощь назначается и выплачивается руководителю учреждения на основании приказа Учредителя за счет средств экономии фонда оплаты труда Учреждения.

4.12. К выплатам компенсационного характера относится выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), которая производится в размере 15%.

Глава V. Условия и порядок назначения выплат компенсационного характера (кроме руководителей) из специальной части фонда оплаты труда

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и нормативными актами в соответствие с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера из специальной части фонда устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных законодательством и нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.5. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совмина СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и производственных отраслях Северных и Восточных районах Казахской ССР». Выплаты начисляются в размере 15 % на фактический заработок.

5.6. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % от оклада (должностного оклада), установленного для различного вида работ с нормальными условиями труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.7. Выплаты за сверхурочную работу на условиях, отклоняющихся от нормальных. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.8. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в условиях, отклоняющихся от нормальных. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в

пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

5.9. Выплаты за работу в ночное время в условиях, отклоняющихся от нормальных. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.10. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.11. Доплата при выполнении работ различной квалификации. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

5.12. К иным обязательным выплатам компенсационного характера из специальной части фонда оплаты труда относятся:

5.12.1. Надбавка педагогическим (от фактического объема учебной нагрузки) и другим работникам за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях (группах) в следующих размерах:

N	Наименование выплат	Значение
1	2	3
1.	Специалистам психолого-педагогических и медико-	10%

	педагогических комиссий, логопедических пунктов, консультационных центров	
2.	Работникам за особые условия труда в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) *	От 5 до 10 %

*Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем Учреждения работнику в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжёлыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) по согласованию с Медногорской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Данные выплаты компенсационного характера устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

15.13. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

15.14. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ, в условиях, отличающихся от нормальных, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

15.15. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Глава VI. Условия и порядок назначения выплат стимулирующего характера (кроме руководителя Учреждения)

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- по итогам работы в виде премиальных выплат.

6.3. Разработка показателей и критериев эффективности работы

осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

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

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие работника в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

6.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда государственной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных показателей результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе к единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов, и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

6.7. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название, которое начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия за ученую степень по профилю:

«Доктор наук» - 40%;

«Кандидат наук», «Заслуженный», «Народный» - 20%.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам независимой оценки качества образования.

6.8. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в Учреждении.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей в следующих размерах:

№ п/п	Наименование выплат	Значение
1	2	3
1.	ПКГ должностей «Педагогические работники» - в зависимости от стажа педагогической работы и независимо от уровня образования	
	От 0 до 10 лет	3 %
	От 10 до 20 лет	6 %
	Свыше 20 лет	10 %
2.	ПКГ должностей «Учебно-вспомогательный персонал», «Руководители, специалисты и служащие» - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования и независимо от уровня образования	
	От 1 года до 5 лет	2 %
	Свыше 5 лет	7 %

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказа, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги,

архивные описи и т.д.), Справки должны содержать данные о наименовании учреждения образования, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

6.9. Дополнительно приказом руководителя учреждения работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие).

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент устанавливаются также для индексации заработной платы работника полностью отработавшего за определенный период времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) с тем, чтобы его заработная плата была не ниже установленного ФЗ МРОТ.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

6.10. В целях привлечения молодых специалистов в образовательные учреждения города, активно пропагандирующих педагогическое образование, в Учреждении установить следующую выплату:

- молодым специалистам, окончившим образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, имеющего государственную аккредитацию, и впервые поступающим на работу по полученной специальности непосредственно в год окончания учебы и не имеющих стаж педагогической деятельности, первые три года производится ежемесячная доплата в размере 3 000 рублей.

6.11. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование работников:

- при объявлении благодарности, награждениями почетными грамотами или государственными наградами и наградами Оренбургской области;

- в связи с празднованием Дня учителя и другими профессиональными праздниками;

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет).

Размер единовременных премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Размер премий по итогам работы за год не ограничен.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным нормативным актом учреждения, принятым руководителем с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г.Медногорска».

6.13. Работодатель Учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам учреждения

материальную помощь в размере оклада в следующих случаях:

- заболевание, смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и));
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

Материальная помощь выплачивается работникам Учреждения на основании заявления и приказа руководителя учреждения.

Условия, порядок и размер материальной помощи устанавливается локальным нормативным актом учреждения, принятым руководителем с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г.Медногорска».

6.14. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.15. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Приложение № 1
Положения

Должностные оклады по ПКГ должностей и профессий работников образовательных учреждений (детские сады), расположенных в городской и сельской местности

1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы)* по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников

Фиксированные размеры окладов педагогических работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада **, рублей в месяц с 01.01.2024 года					
		с учетом минимальных требований к квалификации, установленных квалификационным справочником должностей работников образования		первая квалификационная категория		высшая квалификационная категория	
		город	село	город	село	город	село
1	2	3	4	5	6	7	8
1 уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	12 672,00	13 306,00	14 447,00	15 170,00	15 159,00	15 917,00
2 уровень	социальный педагог	12 790,00	13 430,00	14 567,00	15 296,00	15 277,00	16 041,00
3 уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог	12 908,00	13 554,00	14 684,00	15 419,00	15 396,00	16 166,00
4 уровень	тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), старший воспитатель	13 027,00	13 679,00	14 804,00	15 545,00	15 514,00	16 290,00

* Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени и (или) нормы часов за ставку заработной платы в неделю (в год), в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

** Размер должностного оклада (ставки заработной платы) повышается на 5% за работу в Учреждениях, расположенных в сельской местности, имеющим высшую и первую квалификационную категорию по занимаемой должности. Указанное повышение образует новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы) и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы).

2. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Фиксированные размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц с 01.01.2024 года
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
не установлен	помощник воспитателя	9 711,00
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 уровень	младший воспитатель	9 830,00

3. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей, специалистов и служащих

Фиксированные размеры окладов работников Учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих, осуществляющих работы в области охраны труда»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц с 01.01.2024 года
--------------------------	------------------------	--

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 уровень	Делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка	10 067,00
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 уровень	инспектор по кадрам	10 185,00
2 уровень	заведующий хозяйством	10 304,00
3 уровень	шеф-повар	10 421,00
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 уровень	бухгалтер; специалист по охране труда; специалист по кадрам	10 895,00
2 уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутривидовая категория	11 014,00
3 уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутривидовая категория	11 251,00

4. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных рабочих

Фиксированные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных рабочих»

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Наименование профессии	Размер должностного оклада, рублей в месяц с 01.01.2024 года
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1 уровень	1	дворник; кастелянша; сторож (вахтер)	9 474,00
	2		9 594,00
	3		9 711,00

5. Размеры должностных окладов работников, должности и профессии которых не отнесены к квалификационным группам

Фиксированные размеры окладов работников, должности и профессии которых не отнесены к квалификационным группам, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок», с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1; 45; 46; 51; 66.

Наименование должности, профессии	Квалификационный разряд	Размер должностного оклада, рублей в месяц с

		01.01.2024 года
Специалист в сфере закупок	отсутствует	10 895,00
повар (2-6 разряды); подсобный рабочий (1-2 разряды); слесарь-сантехник (2-6 разряды); слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (2-8 разряды); помощник повара (1-2 разряд), машинист по стирке и ремонту спецодежды (1-2 разряд)	1 разряд	9 474,00
	2 разряд	9 594,00
	3 разряд	9 711,00
	4 разряд	9 830,00
	5 разряд	9 948,00
	6 разряд	10 067,00
	7 разряд	10 185,00
	8 разряд	10 304,00