

Документ подписан электронной подписью.

## **ПРИНЯТО**

Общим собранием  
трудового коллектива  
протокол № 1 от 28.04.2023 г.

## **УТВЕРЖДЕНО**

Приказом № 22-а от «28»04.2023 г.  
Заведующий МБДОУ «Звездочка»  
\_\_\_\_\_ М.Б. Борунова

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Звездочка» пгт Славянка Хасанского муниципального округа»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Звездочка» пгт Славянка Хасанского муниципального округа» (далее-Положение, учреждение, работники учреждения) разработано в соответствии:

1.1.1. Трудовым кодексом Российской Федерации;

1.1.2. Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации»;

1.1.3. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре»

1.1.4. Постановлением администрации Хасанского муниципального округа от 02.02.2023 г. № 96-па «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Хасанского муниципального округа».

1.1.5. Постановлением администрации Хасанского муниципального округа от 20.04.2023 г. № 546-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образования Хасанского муниципального округа».

1.2. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда работников учреждения;

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета Хасанского муниципального округа и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации..

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии

Документ подписан электронной подписью.

сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.8. Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с нормативно-правовыми актами Хасанского муниципального округа на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;

продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов компенсационных выплат, утвержденных постановлением администрации Хасанского муниципального округа;

перечня видов стимулирующих выплат, утвержденных постановлением администрации Хасанского муниципального округа;

настоящего положения;

Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников (при наличии).

2.2. Размеры окладов работников учреждения (приложение №1 к настоящему положению) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады работников по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по

Документ подписан электронной подписью.

выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы:

- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

-от 06 августа 2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»

В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

-при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

-при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

-при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре

Документ подписан электронной подписью.

Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре

### 2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, являются гарантированными до изменения условий при которых они были назначены, но новый оклад не образуют:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях;

2.3.2. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается в следующих рекомендуемых размерах:

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
----------------------------	---------------------------------

Документ подписан электронной подписью.

высшая категория	0,25
первая категория	0,15
соответствие занимаемой должности	0,05

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке.

Педагогическим работникам, выполняющим педагогическую работу в других учреждениях образования на условиях совместительства, повышающий коэффициент за квалификационную категорию выплачивается как по основному месту работы, так и по совместительству.

Повышающий коэффициент квалификации не устанавливается работникам, занимающим должности, в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутридолжностное категорирование.

2.3.3. К окладам работников (в том числе к окладам педагогических работников), установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику работы в следующих рекомендуемых размерах:

Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов,	0,20

Размеры повышающих коэффициентов и перечень должностей, по которым они применяются в случаях, предусмотренных абзацами вторым настоящего пункта, определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

Повышающие коэффициенты являются гарантированными до изменения условий, при которых они были назначены, но новый оклад не образуют.

2.3.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника по ПГТ на повышающий коэффициент

2.3.6. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, внутридолжностного категорирования, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении внутридолжностной категории-со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера коэффициента в период его 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 коэффициента производится по окончании указанных периодов.

2.5. В связи с производственной необходимостью сторожа работают в соответствии с ежемесячными графиками работы, которые доводятся до их сведения не позднее, чем за один месяц до введения в действие. Продолжительность рабочего времени, выходные дни сотрудников определяются графиком работы. Сотрудник не может по своему усмотрению изменить график работы. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не

Документ подписан электронной подписью. может быть менее 42 часов (статья 110 ТК РФ). Начало и конец работы, перерывы для отдыха и питания, действие работодателя при неявке сторожа на работу прописаны в локальном акте Положение о внутреннем трудовом распорядке. В целях учета фактически отработанного времени для сторожей введен суммированный учет рабочего времени (статья 104 ТК РФ) с учетным периодом – год, в случае увольнения за фактически отработанный период времени. При суммированном учете рабочего времени допускается отклонение в большую или меньшую сторону от нормальной длительности рабочего времени в отдельные дни, недели или месяцы квартала. Контроль соблюдения нормы рабочего времени осуществляется по итогу года с обязательным предоставлением дополнительных дней отдыха либо дополнительной оплаты за часы, отработанные сверх нормы рабочего времени. При этом из нормы рабочего времени исключается время отпуска или болезни сотрудника

2.6. Для работников периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса), по указанным причинам являются рабочим временем. В эти периоды они могут привлекаться руководителем школы к педагогической и организационной работе.

2.7. Совместительство – выполнение работником другой регулярной, оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Статьей 60.1 ТК РФ предусмотрено два вида совместительства: внутреннее - работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени у своего работодателя; внутреннее совместительство возможно при наличии у того же работодателя свободных вакансий; внешнее - работа за пределами своего рабочего времени у другого работодателя. Работа по совместительству требует заключения письменного трудового договора. К трудовым договорам с совместителями применяются общие требования, установленные главами 10 и 11 Трудового кодекса РФ для трудовых договоров. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством. Срок трудового договора о работе по совместительству устанавливается по соглашению сторон. Для лиц, работающих по внутреннему или внешнему совместительству, установлен предел продолжительности рабочего времени - не более четырех часов в день (статья 284 ТК РФ). В дни, когда по основному месту работы сотрудник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

### **3. Порядок и условия установления компенсационных выплат.**

3.1. Компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Хасанского муниципального округа, утвержденного постановлением администрацией Хасанского муниципального округа.

3.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и 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);

Документ подписан электронной подписью.

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

3.4. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) по итогам специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем трудовым договором.

Если по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты не производится

3.5. Выплаты работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К заработной плате работников учреждения в соответствии федеральными правовыми актами и краевым законодательством начисляются:

-районный коэффициент к заработной плате в размере 20 процентов - на остальной территории Хасанского муниципального округа;

-процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока -10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

-процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ:

При выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ, при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

3.6.1. За совмещение профессий (должностей) и за выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника по соглашению сторон трудового договора. Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

В приказе по учреждению об установлении доплаты за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника должно быть указано:

- какую работу должен выполнять работник;
- объем работы;
- срок выполнения работы (месяц, полугодие и т.п.);
- размер компенсационной выплаты (доплаты) в процентном отношении (до 50%) к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) или в абсолютном размере.

3.6.2. За сверхурочную понимается работа, производимая сотрудником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени – сверх нормы

Документ подписан электронной подписью.  
рабочих часов за учетный период.

За сверхурочную работу сотрудникам устанавливается повышенная оплата в размере:  
– за первые два часа сверхурочной работы – не менее полуторной часовой ставки;  
– за последующие часы сверхурочной работы – не менее чем в двойном размере часовой ставки.

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

3.6.3. Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора исходя из оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с вредными и (или) опасными условиями труда.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.7. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

#### **4. Перечень, порядок и условия установления стимулирующих выплат.**

4.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения (для муниципальных бюджетных учреждений), с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат, утвержденных постановлением администрации Хасанского муниципального округа.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным, краевым законодательством или муниципальными правовыми актами.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:  
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;  
выплаты за качество выполняемых работ;  
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.  
премии по итогам работы.

4.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения на определенный срок или выплачиваются единовременно. При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

-внедрение и использование современных технологий, современных форм и методов обучения и воспитания;



Документ подписан электронной подписью.

- реализация программ углубленного и профильного уровней (стажировочные площадки);
- разработка и внедрение проектов, направленных на повышение качества образования и воспитания;
- участие в проводимых мероприятиях, различного уровня, реализация проектов;
- участие в грантовой деятельности;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- повышенная интенсивность труда;
- особый режим работы;
- другие критерии в зависимости от специфики работы учреждения.

Конкретный размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается локальными нормативными актами учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный срок или выплачиваются одновременно. При установлении выплаты за качество выполняемых работ учитывается:

- качество подготовки выпускников;
- высокий уровень воспитательной работы;
- формирование здорового образа жизни;
- подготовка победителей, лауреатов конкурсов, смотров, олимпиад, конференций, соревнований различного уровня;
- развитие педагогического творчества (участие работников в конкурсах, конференциях и т.п.);
- совершенствование форм и содержания оздоровления детей;
- высокие спортивные достижения выпускников;
- другие критерии в зависимости от специфики работы учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения на определенный срок, но не более одного года:

- обеспечение безаварийного и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, транспортных средств;
- соблюдение норм и требований в соответствии с действующими нормами СанПиНа при осуществлении образовательного процесса.

Конкретный размер стимулирующей выплаты за качество выполнения работ устанавливается локальными нормативными актами учреждения.

4.5. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет является гарантированной, устанавливается за работу в образовательных организациях в зависимости от общего количества лет, как по основной работе, так и работе по совместительству.

в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет -5%;
- от 6 до 10 лет дополнительно 1% за каждый следующий год работы;
- 10 и более лет - 10%

4.6. Премирование работников учреждений осуществляется по итогам работы (за месяц, квартал, год), по итогам выполнения особо важных и срочных работ при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премирование работников осуществляется на основе локального нормативного акта учреждения ( Положения об оплате труда), содержащего количественные и качественные критерии оценки его работы. Для премирования работника обязательным условием является выполнение им определенных показателей, которые исходят из целевых показателей работы учреждения в целом.

Документ подписан электронной подписью.

Размер премии по итогам работы устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

Премии устанавливаются в отношении работников учреждения при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения;

Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

4.7. В учреждении могут устанавливаться и иные выплаты, связанные с организацией образовательного процесса; соблюдением санитарно-эпидемиологических норм и правил, хозяйственно-финансовой деятельностью:

- работникам, имеющим государственные награды (звания, ордена, медали, почетные нагрудные знаки) – до 5% должностного оклада;
- руководство районным методическим объединением – до 10% должностного оклада;

- выполнение трудовых функций по охране труда и пожарной безопасности – до 25% должностного оклада;

- выполнение трудовых функций по антитеррористической защищенности образовательных учреждений – до 20% должностного оклада;

- выполнение работы по наполнению сайта образовательного учреждения информацией ведение официальной страницы в социальных сетях – до 15% должностного оклада;

- ведение базы АИС «Сетевой город»: свыше 100 воспитанников – до 20% должностного оклада;

- работу с электронной почтой (ДОУ за делопроизводителем) – до 10% должностного оклада;

- выполнение педагогическим работником трудовых функций по работе с библиотечным фондом (в случае отсутствия в штатном расписании должности педагога – библиотекаря) – до 30% должностного оклада;

- особые условия работы (заведующий хозяйством) – до 100% должностного оклада;

- молодым специалистам надбавка выплачивается ежемесячно в течение всего срока, пока статус молодого специалиста актуален в размере 30% должностного оклада, а имеющим диплом с отличием 50%.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

4.8. Стимулирующие выплаты производятся по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников (для муниципальных бюджетных учреждений):

Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат выбирается педагогическим советом или собранием трудового коллектива учреждения и утверждается приказом руководителя. В состав комиссии должны входить заместители руководителя, представители трудового коллектива. Заседание комиссии проводится не реже одного раза в квартал.

Руководитель учреждения принимает решение о назначении работникам выплат стимулирующего характера, с учетом предложений выработанных комиссией и издает приказ сроком на определенный период. Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Документ подписан электронной подписью.

4.9. При отсутствии или недостатке средств на оплату труда руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить выплату.

## **5. Порядок формирования фонда оплаты труда**

5.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств бюджета Хасанского муниципального округа по расходам на оплату труда, объема субсидий, предоставляемой учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Доля средств предназначенных на оплату труда в образовательной организации, в соответствии с которым совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в учреждении, так, чтобы на установление размеров окладов, ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета части средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в учреждениях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) в соответствии с рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

## **6. Порядок, место, сроки выплаты заработной платы, отпускных.**

6. Оплата труда

6.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей в течение месячной нормы рабочего времени Работнику выплачивается оклад заработной плате в соответствии со штатным расписанием, но не менее минимальной оплаты труда, принятой в Российской Федерации.

6.2. Оплата труда работников МБДОУ «Звездочка» пгт Славянка включает в себя:

- заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок за особые условия труда (работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда), а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.);

- стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, производимые в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о премировании, Положением о стимулирующих выплатах.

6.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системой оплаты труда. Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца – 25-го числа каждого месяца, а за вторую половину месяца – 10-го числа каждого месяца, следующего за расчетным. Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня. Заработная плата выплачивается в денежной форме в рублях.

6.5. Размер надбавок к заработной плате и порядок их выплаты определяются действующим законодательством и Положением об оплате труда.

Документ подписан электронной подписью.

6.6. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами. К ним относится отстранение от работы:

- в связи с туберкулезом больного туберкулезом. На период отстранения работникам выдаются пособия по государственному социальному страхованию;
- в связи с тем, что лицо является носителем возбудителей инфекционных заболеваний и может явиться источником распространения инфекционных заболеваний и невозможно перевести работника на другую работу. На период отстранения работникам выплачивается пособие по социальному страхованию;

6.7. Расчет и перечисление пособий и иных страховых и социальных выплат осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

Удержания из заработной платы для погашения задолженности работника перед организацией могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п.8 ч.1 ст.77 или п.п.1,2 или 4 ч.1 ст.81, п.п.1,2,5,6, и 7 ч.1 ст.83 Трудового кодекса РФ.

Перечисленные удержания, за исключением удержания за неотработанные дни отпуска, производятся не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

• При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленные сроки заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

• Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или у договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.7.1. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Одновременно с выплатой заработной платы работнику выдается расчетный лист. Форма расчетного листка приведена в приложении 2 к Положению об оплате труда работников учреждения

6.7.2. Заработная плата выплачивается работнику посредством перевода на банковский счет в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Документ подписан электронной подписью.

6.7.3. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

6.7.4. Условие о смене зарплатного банка

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.7.5. Оплата ежегодного отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.7.6. Порядок индексации заработной платы

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Работникам производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленные сроки заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Проценты уплачиваются независимо от вины руководителя учреждения.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Учреждение принимает Положение об оплате труда работников учреждения, по согласованию с выборным органом учреждения (при наличии) или иным представительным органом работников.

7.2. Руководитель образовательного учреждения:

-Проверяет документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

-Ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание.

7.3. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения по согласованию с начальником МКУ «Управление образования Хасанского муниципального округа» в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Документ подписан электронной подписью.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения «Детского сада  
«Звездочка» пгт Славянка Хасанского  
муниципального округа»

**Оклады работников по квалификационным уровням профессиональных  
квалификационных групп для муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад «Звездочка» пгт Славянка Хасанского  
муниципального округа»**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	должностной оклад, рублей
<b>Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216н</b>		
	<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного</b>	8443

Документ подписан электронной подписью.

	<b>персонала первого уровня</b>	
	Помощник воспитателя	
	<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>	
	<i>1 квалификационный уровень</i>	
	Младший воспитатель	9382
	<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
	<i>1 квалификационный уровень</i>	13589
	Инструктор по физической культуре	
	Музыкальный руководитель	
	<i>2 квалификационный уровень</i>	13749
	Педагог дополнительного образования	
	<i>3 квалификационный уровень</i>	15190
	Педагог-психолог	
	Воспитатель	
	<i>4 квалификационный уровень</i>	15418
	Учитель-логопед	
	Старший воспитатель	
	<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>	
	<i>1 квалификационный уровень</i>	
	Заведующий структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу	15190
<b>Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 247н</b>		
	<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>	
	<i>1 квалификационный уровень</i>	8443
	Секретарь	
	<i>2 квалификационный уровень</i>	
	Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	9110
	<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>	
	<i>1 квалификационный уровень</i>	9515
	Заведующий хозяйством	
	<i>2 квалификационный уровень</i>	
	Должности служащего первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	
<b>Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом</b>		

Документ подписан электронной подписью.

<b>Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248н</b>		
	<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>	
	<b><i>1 квалификационный уровень</i></b>	7237
	Сторож (вахтер)	
	Дворник	
	Кастелянша	
	Кладовщик	
	Уборщик служебных помещений	
	Кухонный рабочий	
	Машинист по стирке белья	
	<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>	
	<b><i>1 квалификационный уровень</i></b>	8040
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
	Повар	
	Плотник	
	Столяр	
	Слесарь	
	Электрик (электромонтер)	
<b>Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»</b>		
	<b>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>	
	<b><i>3 квалификационный уровень</i></b>	
	Медицинская сестра диетическая	8708



Документ подписан электронной подписью.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**



**ПОДЛИННОСТЬ ДОКУМЕНТА ПОДТВЕРЖДЕНА.  
ПРОВЕРЕНО В ПРОГРАММЕ КРИПТОАРМ.**

**ПОДПИСЬ**

<b>Общий статус подписи:</b>	Подпись верна
<b>Сертификат:</b>	2E50692C0671538972EA190BF0653867
<b>Владелец:</b>	Борунова Марина Борисовна, Борунова, Марина Борисовна, certmgr@list.ru, 253100235390, 04372428951, МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД "ЗВЕЗДОЧКА" ПГТ СЛАВЯНКА ХАСАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА", Заведующий, Приморский край, RU
<b>Издатель:</b>	Казначейство России, Казначейство России, RU, г. Москва, Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение 1, 1047797019830, 7710568760, 77 Москва, uc_fk@roskazna.ru
<b>Срок действия:</b>	Действителен с: 24.01.2023 08:50:00 UTC+10 Действителен до: 18.04.2024 08:50:00 UTC+10
<b>Дата и время создания ЭП:</b>	27.06.2023 09:53:20 UTC+10