

Согласовано

Председатель ГПО МБДОУ с. Ленинское

 Н.С.Елисеева

27.01.2025 г.

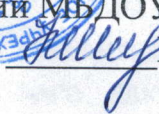


Приложение 1

к приказу

от 27.01.2025 г. № 19

Заведующий МБДОУ с. Ленинское

 Н.В.Шевченко

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад "Алёнка" с. Ленинское" Ленинского района Республики Крым

1. Общие положения.

1.1. Положение о системе оплаты труда работников (далее - Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад "Алёнка" с. Ленинское" Ленинского района Республики Крым (далее - ДОУ).

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- **педагогический работник** – физическое лицо, которое состоит в трудовых отношениях с ДОУ и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

- **молодой специалист** – педагогический работник ДОУ в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению;

- **тарифные ставки** – фиксированный размер оплаты труда работника ДОУ за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- **оклады (должностные оклады)** - фиксированные размеры оплаты труда работника ДОУ за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- **компенсационные выплаты** – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работнику ДОУ, занятому на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

- **стимулирующие выплаты** – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников ДОУ к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

- **социальные выплаты** – выплаты, связанные с предоставлением работникам ДОУ материальной помощи на оздоровление и надбавки молодым специалистам.

1.3. Система оплаты труда работников ДОУ включает в себя размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников ДОУ в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.4. Система оплаты труда работников ДОУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- показателей оплаты труда отдельных категорий работников государственных и муниципальных учреждений, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 764 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и Указом Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», а также обеспечения достижения национальных целей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и 16 декабря 2019 года № 40-П;
- Закона Республики Крым от 6 июля 2015 года № 131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым»;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- перечня видов выплат компенсационного характера в ДОУ, утвержденного приказом от 01.10.2019 года № 157/2;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в ДОУ, утвержденного приказом от 01.10.2019 года № 157/1;
- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников 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);

- настоящего Положения.

1.5. Размер оплаты труда работников ДОУ устанавливается исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда ДОУ.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада), работника ДОУ выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника ДОУ должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия – действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее-ОКПДТР), Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (далее – ЕКС), Единый тарифно-квалификационный справочник (далее - ЕТКС и пр.).

Персонал ДОУ подразделяется на административно-управленческий, основной и вспомогательный.

Административно-управленческий персонал ДОУ - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники ДОУ, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности ДОУ, должности которых указаны в разделе 3 настоящего Положения.

Основной персонал ДОУ - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом ДОУ, целей деятельности, а также их непосредственные руководители, должности которых указаны в приложении 2 к настоящему Положению.

Вспомогательный персонал ДОУ - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности ДОУ, включая обслуживание здания и оборудования, должности (профессии) которых указаны в приложениях 2,4,5,9 к настоящему Положению.

1.8. Штатное расписание ДОУ утверждается руководителем в пределах фонда оплаты и включает в себя должности руководителя, специалистов, служащих и профессий рабочих ДОУ с указанием отнесения должностей (профессий) к административно-управленческому, основному или вспомогательному персоналу, их оклады (должностные оклады) и штатную численность.

Штатное расписание ДОУ отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

1.9. Руководитель ДОУ несет персональную ответственность

за обеспечение соблюдения требований настоящего Положения, своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству, а также за соблюдение установленных нормативными правовыми актами и распорядительными документами федеральных органов исполнительной власти, исполнительных органов Республики Крым индикаторов и целевых показателей по размерам заработной платы для отдельных категорий работников ДОУ.

1.10. Заработная плата каждого работника ДОУ зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.11. Месячная заработная плата работников ДОУ, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

С учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и 16 декабря 2019 года № 40-П, для целей определения соответствия заработной платы работника минимальному размеру оплаты труда, установленному законодательством, в состав месячной заработной платы работника ДОУ, выполнившего трудовые обязанности и полностью отработавшего норму рабочего времени, не превышающую минимального размера оплаты труда, не подлежат включению:

- выплаты за осуществление работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей);

- выплаты за осуществление работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников ДОУ до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Республики Крым, осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Ленинский район Республики Крым.

1.12. Оплата труда работников ДОУ производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательной организации из бюджета муниципального образования Ленинский район Республики Крым.

1.13. Оплата труда работников в ДОУ устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

1.14. Оплата труда работников ДОУ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства,

производится отдельно по каждой из должностей.

1.15. С учетом условий труда работникам ДОО устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.16. Работникам ДОО устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

1.17. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в приложения 1,2,4 к настоящему Положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименование должностей (профессий), указанных в ЕТКС, ЕКС, считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

1.18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДОО, наименование должностей которых устанавливаются согласно пунктам 1.18 и 4.4 настоящего Положения, подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые законодательством Российской Федерации и Республики Крым, Администрацией Ленинского района Республики Крым (далее - Администрация), в зависимости от распространения на работников действия Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения.

2.1. Фонд оплаты труда ДОО формируется исходя из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке организациям, осуществляющим образовательную деятельность, из бюджета муниципального образования Ленинский район Республики Крым, а также иных источников поступления финансовых средств.

2.2. Фонд оплаты труда ДОО включает в себя тарифные ставки, оклады (должностные оклады), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера и выплаты социального характера.

2.3. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда ДОО не может превышать 40% фонда оплаты труда.

При этом в расчет предельной доли не входит выполнение административно - управленческим и вспомогательным персоналом работы основного персонала на условиях совмещения должностей.

2.4. Формирование годового фонда оплаты труда ДОО должно осуществляться в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Республики Крым.

3. Формирование заработной платы руководителя образовательного учреждения.

3.1. Заработная плата руководителя ДОО состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего

характера и определяется трудовым договором в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, настоящим Положением.

3.2. Оклад (должностной оклад) руководителю ДОУ устанавливается в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.3. В зависимости от условий труда руководителю ДОУ устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Основанием для установления руководителю ДОУ компенсационной выплаты, является приказ Управления образования Администрации Ленинского района Республики Крым.

3.4. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю ДОУ устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения, приказом Управления образования Администрации Ленинского района Республики Крым.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю ДОУ в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы образовательного учреждения, и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы ДОУ, критерии оценки результативности деятельности ее руководителя устанавливаются Управлением образования Администрации Ленинского района Республики Крым.

Размеры выплат стимулирующего характера работнику, на которого постановлением Администрации Ленинского района Республики Крым возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя (по вакантной должности) ДОУ устанавливаются приказом Управления образования Администрации Ленинского района Республики Крым в порядке и размерах, определенных для руководителя образовательного учреждения.

3.5. По решению Управления образования Администрации Ленинского района Республики Крым руководителю ДОУ может устанавливаться надбавка за масштаб управления. Положение о выплате надбавки за масштаб управления утверждается Управлением образования Администрации Ленинского района Республики Крым.

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя ДОУ, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя), определяется Управлением образования Администрации Ленинского района Республики Крым в размере, не превышающем размера, который установлен нормативным правовым актом Республики Крым, в кратности от 1 до 6.

Без учета предельного уровня соотношений размеров среднемесячной заработной платы, указанного в абзаце первом настоящего пункта, могут быть установлены условия труда руководителя ДОУ, включенного в перечень,

утвержденный Советом министров Республики Крым.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников ДОУ, кроме руководителя.

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников ДОУ установлены в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок по общеотраслевым должностям специалистов и служащих установлены в соответствии с приложениями 4,9 к настоящему Положению.

4.3. Должности специалистов, служащих и их оклады (должностные оклады) в одном из типов учреждений, не вошедшие в приложения 2, 4, 5, 9, устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их окладами (должностными окладами), ставками заработной платы (тарифными ставками), имеющимися в других типах организаций.

4.4. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

4.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами, установлены в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

5.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации и Перечня видов выплат компенсационного характера в МБДОУ с. Ленинское, утвержденного приказом от 01.10.2019 года № 157/2 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в МБДОУ с. Ленинское» относятся:

5.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при:

- выполнении работ различной квалификации;
- совмещении профессий (должностей);
- расширении зон обслуживания;
- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;
- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.1.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их

выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Республики Крым и нормативными правовыми актами Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

5.3. Оплата труда работников ДОО, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом руководитель ДОО принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе за специфику работы), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры надбавок за специфику работы указаны в приложении 3 к настоящему Положению.

Надбавки за специфику работы устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников ДОО на основании приказа руководителя ДОО.

Перечень и размеры отдельных выплат компенсационного характера устанавливаются законодательством Российской Федерации и Республики Крым, а также настоящим Положением.

5.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

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

правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективным договором.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБДОУ с. Ленинское, утвержденным приказом от 01.10.2019 года № 157/1 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в МБДОУ с. Ленинское»

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

При разработке и утверждении в ДОУ показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников необходимо учитывать следующее:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки количества, качества и результатов его труда, подтвержденный соответствующими документами;
- размер вознаграждения должен отвечать фактическому трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего учреждения;
- размер вознаграждения должен устанавливаться за достижение результата;
- правила определения вознаграждения должны быть изложены в форме, понятной каждому работнику;
- принятие решений об установлении выплат и их размерах должны осуществляться с учетом мнения представительного органа работников;
- показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам ДОУ в пределах части фонда оплаты труда, определенного с неукоснительным соблюдением требований пункта 2.3 настоящего Положения, с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. В соответствии с пунктами 1,6 части 1 и пунктом 3 части 3 статьи 27 Закона Республики Крым от 06 июля 2015 года № 131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым» и Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБДОУ с. Ленинское, утвержденным приказом от 01.10.2019 года № 157/1 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в МБДОУ с. Ленинское», в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам ДОУ, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего

характера:

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом ДООУ, с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются работникам образовательного учреждения правовым актом ДООУ, а руководителю устанавливается приказом Управления образования Администрации Ленинского района Республики Крым на срок не более одного года.

1) Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем ДООУ в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДООУ;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

2) Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем ДООУ в пределах фонда оплаты труда, с учетом требований пункта 2.3 настоящего Положения с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

3) Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем ДООУ в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо

важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

1) Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем ДООУ в пределах фонда оплаты труда, с учетом требований пункта 2.3 настоящего Положения, с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения муниципального задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении муниципального задания, утвержденных учредителем.

2) Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- за наличие квалификационной категории педагогических работников;
- за наличие ученой степени;
- за наличие ученого звания;
- за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий.

а) Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в процентах от окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифной ставки) в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

б) Работникам ДООУ к должностным окладам устанавливается надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий:

В размере 20 процентов от оклада, должностного оклада, (ставки заработной платы (тарифной ставки):

- работникам, имеющим государственные и (или) правительственные награды (высшие звания, ордена, медали) и знаки отличия Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, при условии соответствия профилю деятельности организации;

- работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, начинающиеся со слов «Народный ...», «Заслуженный»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия профилю деятельности организации;

В размере 10 процентов от оклада, должностного оклада, (ставки заработной платы (тарифной ставки):

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности

организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю деятельности организации;

- работникам, педагогическим работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания) при условии соответствия их профилю деятельности организации.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

Основанием для назначения является:

- для руководителя ДООУ - приказ Управления образования Администрации Ленинского района Республики Крым;
- для прочих работников – приказ (распоряжение) руководителя ДООУ, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

Надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий устанавливается по основному месту работы.

6.2.3. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера производится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

1) Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по основной должности

- при выслуге лет свыше 3 лет – 5%;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 10%;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 15%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

2) Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет – 3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет – 7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет – 10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

6.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на основании локального нормативного акта руководителя ДОУ и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренных в ДОУ).

7. Социальные выплаты.

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление и надбавка молодому специалисту.

7.2. Работникам ДОУ один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в пределах фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), указанных в приложениях 1,2,4,5,9 к настоящему Положению.

7.3. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Ленинский район Республики Крым.

7.4. Руководитель ДОУ ежегодно предусматривают средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников ДОУ в пределах доведенного фонда оплаты труда.

7.5. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем ДОУ и оформляется его приказом.

7.6. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

7.7. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

7.8. Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

7.9. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально

отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

7.10. Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается ежемесячная надбавка в размере 5 700 рублей. Размер доплаты не зависит от объема учебной (преподавательской) работы/ педагогической нагрузки.

Надбавка молодым специалистам устанавливается в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

8. Почасовая оплата труда.

8.1. Почасовая оплата труда работников ДООУ применяется:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда, выполняемая работником с его письменного согласия за рамками рабочего времени по основному месту работы, устанавливается в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Оплата труда за часы педагогической работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника за рамками рабочего времени по основному месту работы, подлежит отдельному расчету и отражению в расчетном листке работника.

8.2. При замещении должности педагога дополнительного образования размер оплаты труда за один час преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы, предусмотренной за установленную норму часов педагогической работы в неделю по замещаемой должности с учетом квалификации замещающего работника на среднемесячное количество рабочих часов по замещаемой должности.

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

8.3. Руководитель ДООУ в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых

к проведению учебных занятий в ДОУ, указаны в приложении 7 к данному Положению.

Приложение 1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ с. Ленинское

**Размер оклада (должностного оклада)
руководителя МБДОУ с. Ленинское**

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Заведующий дошкольной образовательной организации	38 801,00

Приложение 2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ с. Ленинское

**Размеры окладов (должностных окладов) работников
МБДОУ с. Ленинское**

*Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала первого уровня*

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
	Помощник воспитателя	17 037,00

*Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников*

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	17 154,00
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	17 177,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	17 189,00
4-й квалификационный уровень	Тьютор	17 200,00

Приложение 3
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ с. Ленинское

Размер повышения окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников за специфику работы в МБДОУ с. Ленинское

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер процента повышения, %
<i>1. Дошкольные образовательные организации</i>	
1.1. Работа педагогического работника в группах компенсирующего вида (устанавливается пропорционально объему педагогической работы, рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников)	25
1.2. Работа помощника воспитателя в группах компенсирующего вида, в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (устанавливается пропорционально объему педагогической работы, рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников)	25
1.3. Работа педагогического работника за выполнение функций по работе с семьями воспитанников (устанавливается пропорционально объему педагогической работы, рассчитывается от размера должностного оклада 1-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей работников учебно-воспитательного персонала первого и второго уровней)	10

Приложение 4
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ с. Ленинское

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общепромышленных
специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
<i>1. Общепромышленные должности служащих первого уровня</i>		
1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель	17 037,00
<i>2. Общепромышленные должности служащих второго уровня</i>		
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	17 955,00

Приложение 5
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ с. Ленинское

**Размеры ставок заработной платы (тарифных ставок) рабочих по
разрядам выполняемых работ**

Разряд работ	Размер ставок заработной платы (тарифных ставок), руб.
1 разряд	9 728,00
2 разряд	10 887,00
3 разряд	11 070,00
4 разряд	11 268,00
5 разряд	11 473,00
6 разряд	11 691,00
7 разряд	12 029,00
8 разряд	12 078,00

Приложение 6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ с. Ленинское

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, %
<i>Квалификационная категория (по педагогической деятельности):</i>	
высшая категория	15 %
первая категория	10 %

Приложение 7
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ с. Ленинское

**Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых
к проведению учебных занятий в МБДОУ с. Ленинское**

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,07	0,06	0,03

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебных занятий с обучающимися.

Положение о молодом специалисте.

1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение разработано в целях привлечения к трудоустройству в отрасль образования молодых педагогических работников, их адаптации и расширения возможностей профессионального развития.

1.2 Настоящее Положение определяет статус молодого специалиста.

2. Статус молодого специалиста.

2.1 К молодым специалистам относятся работники ДОУ в возрасте до 35 лет, назначенные (переведенные) на педагогические должности впервые:

- получившие диплом о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- получившие диплом о среднем профессиональном образовании, подтверждающий присвоение квалификации по специальности;
- получившие диплом о переподготовке, дающего право занимать педагогические должности;
- окончившие аспирантуру.

2.2 Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в образовательное учреждение после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования.

2.3 Осуществление трудовой деятельности до момента возникновения права на присвоение статуса молодого специалиста согласно пункта 2.1 настоящего Положения не может являться основанием для отказа в присвоении такого статуса.

Период трудовой деятельности в педагогической должности в организации, не являющейся организацией, осуществляющей образовательную деятельность, не учитывается при присвоении статуса молодого специалиста.

2.4 Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет со дня возникновения права на присвоение статуса, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

2.5 В случае увольнения педагогического работника, имеющего статус молодого специалиста, из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и поступления на работу в другую, статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Если при трудоустройстве педагогический работник не предоставил копию документа, подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста, то работодатель самостоятельно, на основании заявления педагогического работника, запрашивает соответствующие копии документов с предыдущего места работы за три года.

2.6 Если статус молодого специалиста педагогическому работнику в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность,

присвоен не был, при этом такой педагогический работник соответствует всем установленным настоящим Положением требованиям, такому работнику присваивается статус молодого специалиста, однако период действия статуса (3 года) исчисляется с момента назначения на педагогическую должность впервые.

В случае увольнения педагогического работника, имеющего статус молодого специалиста, из организации, осуществляющей образовательную деятельность, и поступления на работу в организацию, не имеющую статуса организации, осуществляющей образовательную деятельность, или его перевода в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, на не педагогическую должность, он теряет право на сохранение статуса молодого специалиста.

2.7. Статус молодого специалиста может быть однократно продлен, но не более чем на 3 года и до достижения молодым специалистом возраста 35 лет, в случае:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;
- трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен из организации, осуществляющей образовательную деятельность, по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую организацию, осуществляющую образовательную деятельность);
- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.8. Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлен работнику (выпускнику), принявшему решение о прохождении военной службы по контракту, после или вовремя получения им соответствующего уровня высшего образования.

2.9. Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

2.10. Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

Приложение 9
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ с. Ленинское

**Размеры окладов (должностных окладов)
работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям
рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными
стандартами**

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), рублей
Рабочий комплексной уборки 2-го разряда, дворник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 декабря 2015 года № 1075н «Об утверждении профессионального стандарта «Рабочий по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме»)	10 887,00
Повар	11 268,00
Повар (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 года № 113н «Об утверждении профессионального стандарта «Повар»)	11 473,00
Делопроизводитель (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 июня 2020 года № 333н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)	17 037,00

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью 26 (двадцать шесть) листов

Заведующий МБДОУ с. Ленинское

Н.В. Шевченко

