

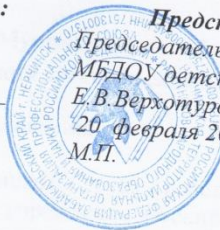
Представитель работодателя:
Заведующий МБДОУ детский сад

с. Калинино
Н.П. Анкудинова
20 февраля 2024 г.



Представитель работников:

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ детский сад с. Калинино
Е.В.Верхотурова
20 февраля 2024 г.
М.П.



ПРИЛОЖЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад с. Калинино МБДОУ детский сад с.Калинино
на 2024 – 2025 гг..

Регистрационный № ____ от ____ 2024 г. комитета экономики и имущественных
отношений администрации муниципального района «Нерчинский район»

Регистрационный № ____ от ____ -2024 г Нерчинского комитета профессионального
союза работников народного образования и науки РФ

Принят на общем собрании трудового коллектива 19 февраля 2024 г.
Протокол № 25

Зарегистрировано:

Приложение прошло уведомительную
регистрацию в Нерчинском
территориальном комитете
профессионального союза работников
народного образования и науки
РФ Регистрационный № 16

От 20 февраля 2024 г.

Председатель РК профсоюза

Кальченко О.Л.



Приложение прошло уведомительную
регистрацию в отделе социальной,
молодежной политике и спорту
администрации муниципального района
«Нерчинский район»

Регистрационный № 3

От 20 февраля 2024 г.

Ведущий специалист по охране труда

Викулова Е.В..



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ с. Калинино
Верхотурова Е.В. _____
«___» _____ 20___ г.

Протокол заседания профкома
от _____ 20___ г.
№ _____

«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МБДОУ с. Калинино
Анкудинова Н.Г. _____
«___» _____ 20___ г.

Приказ № _____
от _____ 20___ г.
М.П.

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада с.Калинино

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад с. Калинино (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 года № 787 «О порядке утверждения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре
- приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 28 декабря 2017 года № 1056 «О внесении изменений в некоторые приказы Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края»;
- решением Совета муниципального района «Нерчинский район» Забайкальского края № 180 от 15 сентября 2014 года «О принятии Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Нерчинский район»»;
- постановлением администрации муниципального района «Нерчинский район» № 47 от 06 октября 2014 года «Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты

труда руководителей учреждений муниципального района «Нерчинский район», их заместителей и главных бухгалтеров»;

- постановлением администрации муниципального района «Нерчинский район» № 58 от 19 апреля 2017 года (школы);

- постановлением администрации муниципального района «Нерчинский район» № 59 от 19 апреля 2017 года (сады);

- постановлением администрации муниципального района «Нерчинский район от 11 июля 2023 года № 53 «Об индексации с 01 июля 2023 года окладов (должностных окладов), ставок заработной платы муниципальных учреждений муниципального района «Нерчинский район».

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад с. Калинино(далее – Учреждение), оплата которых производится «из средств субвенций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях» и рекомендуется к применению при определении условий оплаты при разработке Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных Учреждения.

1.3. Должностной оклад руководителя устанавливается учредителем образовательной организации (но не более указанных значений)с учетом отнесения организации к группе по оплате труда с применением кратности оклада руководителя муниципальной образовательной организации к окладу рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня». Группы по оплате труда определяются в соответствии со среднесписочной численностью обучающихся муниципальных образовательных организаций.

1.4. Положение определяет рекомендуемый порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств краевого бюджета (субвенции), муниципального бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

2. Порядок и условия оплаты труда.

2.1 Основные условия оплаты труда работников Учреждения.

2.1.1. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

Оплата труда педагогических работников образовательных Учреждения в период осенне-весенних, зимних и летних каникул сохраняется в полном объеме тарифицируемой нагрузки, предшествующей данному периоду.

2.1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с учредителем учреждения, органом которому делегированы полномочия учредителя учреждения, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.1.3. Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения (далее - Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

2.1.4. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, стоимость часа, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

2.1.5. Примерная форма трудового договора с работником Учреждения утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы».

2.1.6. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на

условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

2.1.8. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов, педагогических работников, работников, относящихся к учебно-вспомогательному персоналу, профессии рабочих учреждения.

2.1.9. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого и муниципального бюджетов, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности организаций в соответствии с действующим законодательством.

2.1.10. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Забайкальского края, направляется Учреждению на выплаты стимулирующего характера, в частности на обеспечение системы премирования. Определяется в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

2.1.11. Базовые оклады работникам Учреждения, за исключением руководителя, устанавливаются согласно профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников.

2.1.12. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей (по основной должности). Данная денежная компенсация образует новый оклад.

2.1.13. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общепрофессиональным должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы Учреждения, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

2.1.14. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.1.15. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения могут индексироваться решениями муниципальных районов, городских округов Забайкальского края в пределах фонда оплаты труда. индексируются постановлением Правительства Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

2.1.16. В целях формирования трудовых отношений с работниками Учреждения при введении для них новых систем оплаты труда рекомендуется заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам.

2.2. Компенсационные выплаты.

2.2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда, занятыми с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

Компенсационные выплаты:	
коэффициент районного регулирования (K_{pp}):	коэффициент к заработной плате
другие муниципальные районы и городские округа	1,7

2.2.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты работникам, занятыми с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

-повар-8% за работу у горячей плиты и иными особыми условиями труда, отклоняющихся от нормальных (отсутствие механизированного оборудования)

-помощник воспитателя- 8% за работу с дезрастворами, уборку детских туалетов

- оператор стиральных машин - 8% за работу с дезрастворами при замачивании и стирке белья

2.2.3. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 8 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленной статьей 372 ТК РФ, по результатам специальной оценки условий труда и в соответствии с «Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР», утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579. Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на

тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

2.2.4. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка. Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций».

2.2.5. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

2.2.5.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ (не более 1,5 ставок).

2.2.5.2. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за

собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

2.2.5.3. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов. Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

2.2.5.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни и другие виды работ, не входящими в должностные обязанности работников.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со [статьей 153](#) ТК РФ. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

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

производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.2.6. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяется исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.2.7. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

Стимулирующие выплаты.

2.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников Учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края. Фонд оплаты выплат стимулирующего характера (кроме стимулирующих выплат за высокие результаты работы) составляет 70 % от фонда оплаты выплат стимулирующего характера (кроме стимулирующих выплат за высокие результаты работы) который составляет 100 % от суммы должностных окладов педагогических работников образовательного учреждения, 100 % от суммы должностных окладов педагогических работников дошкольного учреждения и учреждения дополнительного образования. Для прочих работников (кроме АУП) фонд стимулирования составляет 20 % от суммы должностных окладов прочих работников.

2.3.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- выплата за высокие результаты работы;
- система премирования.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

2.3.4. Выплата за специфику работы

Выплата за специфику работы рекомендуется устанавливать в соответствии со статьей 5 закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края».

2.3.4.1. Педагогическим работникам за наличие установленной:

- соответствие занимаемой должности в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу)

- первой квалификационной категории в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу)
- высшей квалификационной категории в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу).

2.3.5. Надбавка за выслугу лет.

Размеры, условия и порядка выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам Учреждения утверждается локальным актом в соответствии с нормами действующего законодательства.

2.3.5.1. Условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу (по основной должности) предусмотрена следующим категориям работников муниципальных образовательных учреждений:

- руководителю Учреждения;
- педагогическим работникам;
- работникам, относящимся к учебно-вспомогательному и прочему персоналу.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты, является трудовая книжка.

Стаж работы определяется ежегодно на 1 сентября текущего года, а по вновь принимаемым работникам- в день заключения трудового договора, комиссией, создаваемой руководителем муниципального образовательного учреждения при участии выборного органа первичной профсоюзной организации. Протокол заседания комиссии является основанием для приказа руководителя о назначении работнику стимулирующей надбавки за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности от оклада. При педагогической нагрузке свыше 18 часов ежемесячная надбавка не увеличивается, при педагогической нагрузке меньше 18 часов уменьшается пропорционально установленной нагрузке.

2.3.5.2. Размеры выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет.

2.3.5.2.1. Ежемесячная стимулирующая надбавка за выслугу лет к должностному окладу работникам, определенным пунктом 2.3.5.1., муниципального образовательного учреждения производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой стимулирующей выплаты и устанавливается локальным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
От 1 года до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
От 15 и более лет	25

Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу предусмотрена следующим категориям работников Учреждения:

- заведующему(по приказу Управления образования муниципального района «Нерчинский район),
- педагогическим работникам,
- повару,
- помощнику воспитателя,
- машинисту по стирке и глажке и ремонту белья,
- сторожу.

2.3.5.2.2. Порядок начисления стимулирующей выплаты за стаж работы.

При временном замеществе надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе. Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.3.6. Надбавка молодым специалистам.

Размер, порядок и условия выплаты надбавки молодым специалистам Учреждения рекомендуется устанавливать в соответствии со статьей 12 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

2.3.6.1. Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с Учреждением в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада).

2.3.6.2. Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трёх лет с момента заключения трудового договора с Учреждением.

2.3.6.3. При переводе молодого специалиста в течение трёх лет после заключения трудового договора с Учреждением в другое муниципальное образовательное учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

2.3.7. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание.

Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание рекомендуется определять в соответствии со статьей 13 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

2.3.7.1. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается:

Наименование, показатель	Размер (%)
За почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, начинающиеся со слова «Народный»	20
За почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, начинающиеся со слова «Заслуженный»	10
За почетные профессиональные звания Забайкальского края, почетные профессиональные звания Читинской области, почетные звания профессиональных работников Читинской области, почетные звания по профессии Агинского Бурятского автономного округа	5

2.3.8. Работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника. Работникам муниципальных учреждений, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию.

2.3.9. Выплата за интенсивность.

Выплата за интенсивность назначается работникам Учреждения за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки, устанавливается локальными нормативными актами Учреждения, в которых указываются

размеры выплаты по каждому сотруднику с учетом отраслевых особенностей, «Положения об оплате труда работников МБДОУ», Коллективного договора и иных нормативных правовых актов, определяющих условия оплаты труда (для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений: в сельской местности – до 25 % должностного оклада). Общий объем выплат за интенсивность по Учреждению устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также в пределах фонда оплаты труда педагогических работников с учетом списочной численности и установленных муниципальным органом управления образованием целевых показателей заработной платы.

Максимальные размеры выплаты за интенсивность по видам работ (допускается установление доплат в абсолютных единицах, не превышающих рекомендуемые максимальные размеры):

1) к окладу (должностному окладу):

- за руководство методическим объединением (предметно-цикловой комиссией) внутри МБДОУ – 5 %;

краевым, районным – 10 %;

2) к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются перечисленные виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки:

воспитателям дошкольных образовательных учреждений за проведение работы с родителями (консультирование, обеспечение преемственности образования в семье и дошкольном образовательном учреждении) - 20%

помощнику воспитателя за помощь воспитателю при проведении НОД и работа с детьми - 20%

Выплата за интенсивность

1.	Выплата за интенсивность:	
1.1.	в образовательных учреждениях, расположенных в городской местности	до 50
1.2.	в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках)	до 25
1.3.	выплата за высокие результаты работы*	до 100
1.4.	система премирования**	до 100
2.	Компенсационные выплаты:	
2.1.	коэффициент районного регулирования (K_{pp}):	коэффициент к заработной плате
2.2.	другие муниципальные районы и городские округа	1,7

*не является гарантированной ежемесячной выплатой, устанавливается на определенный срок в пределах фонда оплаты труда и выплачивается в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений в соответствии с критериями, установленными локальными актами;

** не является гарантированной ежемесячной выплатой, устанавливается в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы на основании показателей премирования.

Выплата устанавливается локальными нормативными актами, приказами заведующего Учреждения, в которых указываются критерии эффективности труда и размеры выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням, профессионально-квалификационным группам

I. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	8512-00
3 квалификационный уровень	Воспитатель	8836-00

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням, профессионально-квалификационным группам

Квалификационные уровни /должности профессорско-преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей 6325
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	7091

2.3.10. Выплата за высокие результаты работы.

Выплата за качество и высокие результаты труда назначается работникам в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений.

Выплата за качество выполняемых должностных обязанностей и высокие результаты работы назначается:

- за выполнение основных показателей деятельности организации (выполнение основных показателей муниципального задания);
- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией образовательной организацией краевых, целевых и ведомственных целевых программ (экспериментальные площадки различного уровня).

Фонд выплат за высокие результаты работы педагогических работников составляет 25 %. Надбавка устанавливается на определённый срок (квартал, четверть, полугодие), но не более чем на год.

Общий объем выплат за высокие результаты по Учреждению устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также в пределах фонда оплаты труда педагогических работников с учетом списочной численности и установленных муниципальным органом управления образованием целевых показателей заработной платы.

2.3.11. Система премирования.

Система премирования работников устанавливается локальными нормативными актами Учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда, а также в пределах фонда оплаты труда педагогических работников с учетом численности и установленных муниципальным органом управления образованием целевых показателей заработной платы с учетом показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных организаций, на условиях, установленных локальными нормативными актами организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Критерии премирования работников.

Педагогический персонал:

Воспитатели и специалисты - 10%

№ п/п	Наименование мероприятий	%
1	Проведение ООД (организованная образовательная деятельность) высокого качества с ИКТ (открытые просмотры)	4
2	Конкурсы, выставки на уровне ДООУ, района, интернет- конкурсы	3
3	Пополнение предметно- образовательной развивающей среды, пополнение методического кабинета разработками и пособиями	3

Учебно-вспомогательный и общепромышленный, прочий персонал:

Помощник воспитателя, повар, оператор стиральных машин: 10%

Помощник - воспитателя

№ п/п	Наименование мероприятий	%
1	Помощь педагогам в обновлении предметно- образовательной развивающей среды:	4
2	Оказание помощи в проведении методических мероприятий	3
3	Участие в праздниках, утренниках, развлечениях	3

Повар

1	Соблюдение условий, сроков хранения и реализации продукции	5
2	За выполнение работы без специального механического оборудования	3
3	Освоение и использование новых методов в работе и новых рецептур	2

Машинист по стирке и ремонту белья

1	Ремонт белья, спецодежды	5
2	Своевременная замена белья (по графику)	3
3	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	2
	Сторож	
1	Обеспечение сохранности имущества	3
2	Своевременное реагирование на возникновение ЧС	2
3	Выполнение работы дворника	5

3. Условия оплаты труда руководителя организации.

3.1. Порядок и размер оплаты труда руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений предусмотрены «Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений», утвержденным приказом Управления образования администрации муниципального района «Нерчинский район» от 15 января 2018 года № 7-П.

4. Условия почасовой оплаты труда работников.

4.1. При условии совместительства или неполной занятости педагогических работников всех типов и видов образовательных учреждений за педагогическую работу отдельных специалистов, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, оплата труда производится в зависимости от объема отработанных часов.

4.2. Размер оплаты за один час работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

4.3 Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2010 года № 1601

«О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.4. Если педагогический работник ведет несколько предметов, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету отдельно в соответствии с учебным планом, затем суммируется.

4.5. Учебный план разрабатывается Учреждением самостоятельно и согласовывается с Управлением образования администрации муниципального района «Нерчинский район». Учебная нагрузка на педагогического работника на учебный год определяется тарификационными списками. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные учебным планом и санитарными правилами и нормами (1,5 ставки). При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального государственного образовательного стандарта общего образования.

4.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

4.7. Почасовая оплата труда работников в муниципальных образовательных учреждениях производится в пределах бюджетных ассигнований учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5. Иные вопросы оплаты труда.

5.1. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

5.1.1. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальному образовательному учреждению из бюджета края, муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.1.2. Фонд оплаты труда Учреждения формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих выплат в пределах соответствующих лимитов бюджетных обязательств.

5.1.3. Фонд оплаты труда для Учреждения формируется следующим образом:

$$\text{ФОТ (У)} = \text{ФОТ (АУП)} + \text{ФОТ (УВП)} + \text{ФОТ (ПР)} + \text{ФОТ (Р)},$$

где

ФОТ (У) – фонд оплаты труда образовательных учреждений;

ФОТ (АУП) – фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директора, заместителей директора, главного бухгалтера);

ФОТ (УВП) – фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ (ПР) – фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТ (Р) – фонд оплаты труда работников общепрофессиональных профессий рабочих.

$$\text{ФОТ (У)} = 100\%;$$

при этом

$$\text{ФОТ (АУП)} + \text{ФОТ (УВП)} + \text{ФОТ (Р)} \leq 35 \%,$$

$$\text{ФОТ (ПР)} \geq 65 \%.$$

5.1.4. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются следующие средства для выплаты:

- 1) на выплаты должностных окладов (ставок заработной платы);
- 2) компенсационные выплаты;
- 3) стимулирующие выплаты.

6. Заключительные положения.

6.1. Настоящее Положение досрочно расторгается в следующих случаях:

- в связи с принятием нового Положения,
- по решению суда.

6.2. Все изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по взаимному согласию сторон (со стороны Учредителя - администрации муниципального район "Нерчинский район" и Управления образования администрации муниципального район " Нерчинский район" и Учреждения.

6.3. Данное Положение является приложением к коллективному договору Учреждения.

**Выписка
из протокола собрания работников**

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад с. Калинино МБДОУ детский сад с.Калинино

Протокол № 25

от 19 февраля 2024 г.

Количество работников: 9 человек

Присутствует : 9 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

О Положении об оплате труда Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад с. Калинино МБДОУ детский сад с.Калинино

Заслушав заведующую муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад с. Калинино Анкудинову Н.Г. , рассмотрев предлагаемый проект Положения об оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада с. Калинино собрание

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Информацию заведующей муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада с. Калинино Анкудиновой Н.Г., принять к сведению.

2. Положение об оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада с. Калинино - утвердить.

Голосовали: за 9, против 0, воздержались 0

Председатель собрания Верстунова Е.В. Верт

Секретарь собрания Лесникова Н.Н. Лесн

11/10/1970
17/10/1970
17/10/1970
pub