

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ «Детский сад
«Исток» пгт Новый Свет»
городского округа Судак
Соколова О.Ю.



Рассмотрено на общем
собрании коллектива
протокол № 4 от 01.08.2023г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ «Детский
сад «Исток» пгт Новый Свет»
городского округа Судак
О.В.Галянт
«приказ № 180 от 01.08.2023г.



Положение о системе оплаты труда работников

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Исток» поселка городского типа Новый Свет» городского
округа Судак**

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников (далее - Положение) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Исток» поселка городского типа Новый Свет» городского округа Судак (далее ДОУ) определяет размер и условия оплаты труда работников ДОУ.

1.2. Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Совета министров Республики Крым № 143 от 21 февраля 2023 года "О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658», Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Судак, утвержденного постановлением администрации города Судака № 1009 от 31.08.2023г.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, 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 9 к настоящему Положению;

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) - фиксированные размеры оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренные трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены

нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы;

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

- оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работников 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 работникам организации, занятым 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 организации к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

- социальные выплаты - выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление.

1.1. Система оплаты труда работников ДОУ включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

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

1.2. 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 муниципальных учреждений, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012г.№ 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики», Указом Президента Российской Федерации от 01 июня 2012г.№ 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» и Указом Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012г.№ 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», а также для обеспечения достижения национальных целей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2018г.№ 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024г.»;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- 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;
- 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.

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

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) работника образовательной организации, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника образовательной организации 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, Единый квалификационный справочник должностей, Единый тарифно-квалификационный справочник и пр.).

Персонал ДОУ городского округа Судак Республики Крым подразделяется на:

1. административно-управленческий;
2. основной (педагогический);
3. учебно - вспомогательный;
4. обслуживающий.

Административно-управленческий персонал ДОУ - работники учреждения, занятые управлением (организацией) реализации образовательных программ, а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Основной персонал образовательной организации – работники ДОУ, непосредственно осуществляющие педагогическую деятельность, направленную на достижение определенных уставом ДОУ целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

Учебно-вспомогательный персонал ДОУ – работники учреждения, создающие условия для реализации образовательных программ, направленных на

достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения.

Обслуживающий персонал – работники ДОУ, выполняющие функции по обслуживанию хозяйственной деятельности. В обязанности таких работников входит обеспечение нужд сотрудников, забота о чистоте зданий, исправности техники, а также сопровождение различных производственных процессов.

1.6. Штатное расписание ДОУ утверждается руководителем ДОУ в пределах фонда оплаты труда и включает в себя наименования структурных подразделений (при наличии), должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих ДОУ, с указанием отнесения должностей (профессий) к административно-управленческому, основному (педагогическому), учебно-вспомогательному, обслуживающему, их должностные оклады, надбавки за специфику работы, стимулирующие выплаты (надбавку за наличие квалификационной категории, надбавки за наличие ученой степени или ученого звания, надбавки за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий, надбавку педагогам за выслугу лет), социальную выплату (надбавку молодому специалисту), надбавку за масштаб управления и штатную численность.

1.7. Руководитель ДОУ несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

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

1.9. 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.

В состав месячной заработной платы работника ДОУ, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не превышающей минимального размера оплаты труда, не подлежит 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 до минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.10. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, научных работников, занятых в ДОУ, осуществляется согласно условиям оплаты труда

аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

1.11. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке ДООУ из бюджета муниципального образования городского округа Судак Республики Крым, и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников подразделений, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

1.12. Оплата труда работников в ДООУ устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

1.13. Оплата труда работников ДООУ, 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.

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

1.15. Работникам ДООУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

1.16. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в приложения 1, 2, 4, 5 к настоящему Положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименование должностей и профессий, указанных в ЕТКС, ЕКС считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

1.17. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок заработной платы по категориям работников ДООУ подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

2. Фонд оплаты труда образовательных организаций

2.1. Фонд оплаты труда ДООУ формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета муниципального образования городского округа Судак Республики Крым, и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

2.2. Фонд оплаты труда ДООУ включает в себя оклад (должностной оклад) или тарифные ставки, а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также в пределах фонда оплаты труда выплаты социального характера, включая материальную помощь.

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

3. Формирование заработной платы руководителя ДОУ, его заместителей

3.1. Заработная плата руководителя ДОУ, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, настоящим Положением.

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

3.3. Руководителю ДОУ, его заместителям устанавливаются надбавки:

3.3.1. В размере 20 %:

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

- 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, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.3.2. В размере 10 %:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда 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, осуществляющей образовательную деятельность.

Основанием для установления надбавки является:

для руководителя ДОУ, - распоряжение администрации города Судака Республики Крым;

- для прочих работников - приказ руководителя ДОУ, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

3.3.3. Руководителю и заместителям руководителя ДОУ устанавливается надбавка за масштаб управления от должностного оклада с учетом нагрузки в соответствии с приложением 10.

3.4. Размеры выплат стимулирующего характера (премии) руководителю ДОУ устанавливаются распоряжением администрации города Судака.

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

Целевые показатели эффективности работы ДОУ, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю ДОУ, порядок и условия их выплаты устанавливаются администрацией города Судака Республики Крым.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых распоряжением администрацией города Судака Республики Крым, возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя образовательной организации или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующей образовательной организации.

3.5. Заместителям руководителя ДОУ размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на 10 процентов ниже размера оклада (должностного оклада) соответствующего руководителя.

В зависимости от условий труда заместителям руководителя ДОУ устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя ДОУ устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ДОУ (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется администрацией города Судака, осуществляющей функции и полномочия учредителя в соответствующей организации, в кратности от 1 до 6.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников ДОУ, кроме руководителей, их заместителей

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

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям

общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих установлены в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников ДООУ, занятых в сфере закупок, установлены в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

4.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами, установлены в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

4.5. Должности специалистов и служащих и их оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) в одном из типов учреждений, не вошедшие в приложения 2, 3, 5, 10, 11 устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их окладами (должностными окладами), ставками заработной платы (тарифными ставками), имеющимися в других типах учреждений.

4.7. 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.

4.8. Работникам ДООУ к должностным окладам устанавливается надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий за норму часов на 1 ставку без учета нагрузки от должностного оклада или по основному месту работы, или в случае работы по совместительству, в одном из образовательных учреждений на основании предоставления работником подтверждающего документа об отсутствии данной выплаты по основному месту работы:

4.9.1. В размере 20 процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия) Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, при условии соответствия профилю организации или выполняемой работе;
- 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, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

4.9.2. В размере 10 процентов:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю

педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Основанием для повышения оклада (должностного оклада) является приказ (распоряжение) руководителя ДОУ, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 4.9 для установления надбавки, то надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных образовательных организациях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих образовательных организациях» 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;

- при 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;

- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

5.3. Оплата труда работников ДОУ, 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% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), установленной 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, и отражаются в трудовом договоре дифференцировано в зависимости от класса и условий труда.

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 (с 22 часов до 6 часов), работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со ст. 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.5. Надбавки работникам ДОО устанавливаются на основании приказа Руководителя ДОО. Размер надбавки указан в приложении 3 к настоящему Положению.
- 5.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

- 6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии законодательством Республики Крым и перечнем видов выплат стимулирующего характера в ДОО в пределах фонда оплаты труда.

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 ДОО показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников необходимо учитывать следующее:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки качества и результатов его труда, подтвержденных соответствующими документами;

- размер вознаграждения работника должен отвечать фактическому трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения;

- размер вознаграждения должен устанавливаться за достижение результата;

- правила определения вознаграждения должны быть изложены в форме понятной каждому работнику;

- принятие решения об установлении выплат и их размеров, должно осуществляться с учетом мнения представительного органа работников;

- показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

6.2. 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;
- надбавка за масштаб управления руководителю и заместителям руководителя ДОУ.

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 ДОУ с учетом мнения представительного органа работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем ДОУ в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДОУ;
- качественное и в срок выполненное поручение 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.

6.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем ДООУ в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

6.2.1.3. 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 одновременно 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.

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

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

6.2.2.2. 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.

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению на норму часов на 1 ставку без учета нагрузки или по основному месту работы, или в случае работы по совместительству, в одном из образовательных учреждений на основании

предоставления работником подтверждающего документа об отсутствии данной выплаты по основному месту работы.

Размер надбавки за наличие ученой степени и ученого звания устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) с учетом нагрузки:

- при наличии ученой степени кандидата наук – 3%;
- при наличии ученой степени доктора наук – 5%;
- при наличии ученого звания «доцент» - 7 %;
- при наличии ученого звания «профессор» - 10%.

Основанием для выплаты надбавок за наличие ученой степени и ученого звания являются:

- для руководителя ДООУ – распоряжение главы администрации города Судака;
- для остальных работников – приказ руководителя ДООУ, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие ученой степени и ученого звания, надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

6.2.3. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

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

Установление надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в ДООУ.

6.2.3.1. Надбавка педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается по основному месту работы, или, в случае работы по совместительству, только в одном из образовательных учреждений. Применяется на норму часов на 1 ставку без учета нагрузки:

- 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, для работы по внешнему совместительству – выписка из приказа.

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, ЛНР, ДНР, Херсонской и Запорожской областей в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

6.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических и научно - педагогических работников, руководителей) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основному месту работы:

- 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 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 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 в состав Республики Крым, ЛНР, ДНР, Херсонской и Запорожской областей 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 образовательной ДООУ 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, предусмотренным в ДОУ).

6.3. Доплата до минимального размера оплаты труда (МРОТ) производится согласно законодательству Российской Федерации.

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 выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), указанных в приложениях 1, 2, 4, 5, 7, 9 настоящего Положения, в пределах фонда оплаты труда ДОУ.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

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

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

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.

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

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

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).

- 7.3. Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается ежемесячная надбавка в размере 3 300,00 рублей (три тысячи триста руб. 00 коп.). Размер доплаты не зависит от объема педагогической нагрузки.

Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

- 7.4. Педагогам-наставникам молодых специалистов из числа педагогических работников устанавливается ежемесячная надбавка в размере 2 000,00 рублей (две тысячи руб. 00 коп.). Размер доплаты не зависит от объема педагогической нагрузки.

8. Почасовая оплата труда

- 8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Оплата за часы преподавательской работы, выполнение 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. Руководитель ДООУ в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

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

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Детский сад
«Исток» пгт Новый Свет»
городского округа Судак

Размер оклада (должностного оклада) руководителя ДОУ

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Директор (заведующий) дошкольной образовательной организации	35 194,00

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Детский сад
«Исток» пгт Новый Свет»
городского округа Судак

Размеры окладов (должностных окладов) работников ДОУ

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
	Помощник воспитателя	15 453,00

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель	15 475,00

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	музыкальный руководитель	15 195,00
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	15 216,00
3-й квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог	15 226,00
4-й квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед)	15 236,00

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Детский сад
«Исток» пгт Новый Свет» городского
округа Судак

Размер надбавок за специфику работы

Тип образовательной организации, виды деятельности и категории работников	Размер от должностного оклада, %
1. Дошкольная образовательная организация	
1.1. Работа педагогического работника, связанная с руководством методическим объединением, советом (рассчитывается от размера должностного оклада 1,2,3,4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников)	5
1.2. Работа педагогического работника в группах для детей с применением родных языков (крымско-татарского, украинского) (применяется по факту нагрузки)	10
1.3. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом, психологическим кабинетом, методическим кабинетом (рассчитывается от размера должностного оклада 1,2,3,4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников)	10
1.4. Работа педагогического работника в группах компенсирующего вида (применяется по факту нагрузки)	25
1.5. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в группах компенсирующего вида (применяется по факту нагрузки)	25
1.6. Работа педагогического работника за выполнение функций по работе с семьями воспитанников (применяется по факту нагрузки), рассчитывается от размера должностного оклада 1,2,3,4 – го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педработников	10

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад «Исток» пгт Новый Свет» городского округа Судак

**Размеры окладов (должностных окладов) по должностям
общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Секретарь, помощник воспитателя	15 453,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	16 258,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Секретарь руководителя	15 509,00
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	16 285,00
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	Специалист по кадрам	16 984,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутри должностная категория	17 833,00

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Детский сад
«Исток» пгт Новый Свет» городского
округа Судак

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

Разряд работ	Размер ставок заработной платы (тарифных ставок), руб.
1 разряд	8 823,00
2 разряд	9 874,00
3 разряд	10 040,00
4 разряд	10 219,00
5 разряд	10 405 ,00
6 разряд	10 603,00
7 разряд	10 910,00
8 разряд	10 954,00

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Детский сад
«Исток» пгт Новый Свет» городского

округа Судак

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, руб.
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория (применяется на норму часов без учёта нагрузки)	15 %
первая категория (применяется на норму часов без учёта нагрузки)	10 %

Приложение 7
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Детский сад
«Исток» пгт Новый Свет» городского
округа Судак

**Размеры окладов (должностных окладов) работников
муниципальных образовательных организаций городского округа Судак
Республики Крым, занятых в сфере закупок**

Должность	Должностной оклад, руб.
Специалист по закупкам	17 716,00
Контрактный управляющий	21 821,00

Приложение 8
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Детский сад
«Исток» пгт Новый Свет» городского
округа Судак

**Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы
(тарифные ставки) по профессиям рабочих, должностям специалистов и
служащих, предусмотренные профессиональными стандартами**

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), руб.
<p>Рабочий комплексной уборки 2-го разряда, дворник</p> <p>(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»)</p>	9 874,00
<p>Садовник</p> <p>(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2014 года № 627н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области декоративного садоводства»)</p>	9 874,00
<p>Помощник повара, младший повар</p> <p>Повар,</p> <p>шеф-повар</p> <p>(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 года № 610н «Об утверждении профессионального стандарта «Повар»)</p>	<p>10 219,00</p> <p>10 405,00</p> <p>10 603,00</p>

<p>Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования</p> <p>(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 сентября 2014 года № 646н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь- электрик»)</p>	10 405,00
<p>Секретарь руководителя</p> <p>(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 мая 2015 года № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)</p>	16 324,00
<p>Специалист по кадровому делопроизводству, специалист по документационному обеспечению работы с персоналом, специалист по документационному обеспечению персонала, специалист по персоналу</p> <p>(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 года № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»)</p>	16 984,00
<p>Психолог</p> <p>(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 года № 682н «Об утверждении профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере»)</p>	16 359,00

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 педагогические работники ДОУ в возрасте до 35 лет, назначенные (переведенные) на педагогические должности впервые, после:

- получения диплома о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
 - либо получения диплома о среднем профессиональном образовании, подтверждающего присвоение квалификации по специальности;
 - либо получения диплома о переподготовке, дающего право занимать педагогические должности;
 - либо окончания аспирантуры.
- Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в ДОУ, после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;

2.2. Осуществление трудовой деятельности до момента возникновения права на присвоение статуса молодого специалиста, согласно п.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.

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

2.4. В случае увольнения молодого специалиста из одной образовательной организации и поступления на работу в другую статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

2.5. 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 деятельность 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 перевода его в организацию осуществляющую образовательную деятельность на педагогическую должность, он теряет право на сохранение статуса молодого специалиста.

2.6. 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 образовательной организации по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую образовательную организацию);

- 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.

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

2.8. 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.

2.9. 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.

2.10. Педагог-наставник молодого специалиста – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, закрепленный за молодым специалистом.

2.11. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

2.12. Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.13. Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы. Максимальное число лиц, в

отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, не может превышать двух.

2.14. Утверждение кандидатуры наставника осуществляется не позднее 30 календарных дней со дня фактического допущения к работе лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При наличии в организации 10 и более наставников может создаваться совет по наставничеству, который осуществляет свою деятельность по координации наставничества.

2.15. Замена наставника производится на основании приказа образовательной организации в следующих случаях:

- прекращение трудового договора с наставником;
- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение организации;
- просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

Приложение 10
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Детский сад
«Исток» пгт Новый Свет» городского
округа Судак

Размер коэффициента масштаба управления руководителя ДОУ

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления в образовательных организациях	Нормативное количество обучающихся(воспитанников)
Группа 1	0,30	свыше 250 чел.
Группа 2	0,20	100 - 250 чел.
Группа 3	0,10	50 - 100 чел.
Группа 4	0,05	до 50 чел.

Размер коэффициента масштаба управления заместителей руководителя ДОУ

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления в образовательных организациях	Нормативное количество обучающихся(воспитанников)
Группа 1	0,25	свыше 250 чел.
Группа 2	0,15	101 - 250 чел.
Группа 3	0,05	50 - 100 чел.

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД «ИСТОК» ПОСЕЛКА ГОРОДСКОГО ТИПА
НОВЫЙ СВЕТ» ГОРОДСКОГО ОКРУГА СУДАК**, Галянт Оксана Васильевна,
Заведующий

24.08.23 15:39 (MSK)

Сертификат 07F0B88487A005ED325AB95D9874F21C