

Приложение № 3

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 9
«УЛЫБКА»



СОГЛАСОВАНО:

Председатель ЦК МБДОУ д/с № 9

Н.В. Ефименко

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ д/с № 9

«Улыбка»

Л.А. Хурдакова

Приказ № 9 от 01.09.2023 года



Принято:

Общим собранием работников

МБДОУ д/с № 9 "Улыбка"

Протокол № 1 от 31.08.2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад № 9 «Улыбка»

станция Ловлинская

2023 год

Раздел I Общие положения

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 9 «Улыбка» (далее - Положение), разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 9 «Улыбка» (далее – организация), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым Кодексом РФ, Постановлением главы муниципального образования Тбилисский район от 1 декабря 2008 года № 1225 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тбилисский район» (с изменениями), Постановлением главы муниципального образования Тбилисский район от 4 декабря 2008 года № 1244 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тбилисский район» (с изменениями), с постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 28.06.2022 г № 667 «О внесении изменения в постановление главы муниципального образования тбилисский район от 04.12.2008 года № 1224 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Тбилисский район» и Приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27.04.2022 года № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2 - 2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенции между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 г. № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»

Положение вступает в силу с момента утверждения и распространяет своё действие на отношения, возникшие ранее.

1.3 Положение включает в себя:

- Общие положения
- Порядок и условия оплаты труда
- Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в том числе : 1) дополнительные выплаты стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных организаций;
- 2) доплаты педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций;
- Порядок, условия установления выплат компенсационного характера;

- Материальная помощь
- Условия оплаты труда руководителя
- Штатное расписание

1.4 Оплата труда работников организации устанавливается с учётом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам; перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат стимулирующего характера; согласования с районной территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

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

1.8. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются организацией самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

1.9. Фонд оплаты труда организации формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке организации, и средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящий доход деятельности.

1.10 Оплата труда работников организации производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального

страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

1.11 Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации, утверждается в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 26.09.2014 № 895 « Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменение в отраслях социальной сферы муниципального образования Тбилисский район, направленные на повышение эффективности образования и науки»

Раздел II

Порядок и условия оплаты труда

2.1. В оклад (должностной оклад) ставку заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», включается **ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.**

2.2 Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

2.3 Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников организации устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.4 Базовые должностные оклады работников определяются на основании решения вышестоящих органов о повышении базовых должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Тбилисский район, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливается должностной оклад с учётом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому должностному окладу установленному по профессиональной квалификационной группе образует новый оклад.

Заработная плата работника дошкольной образовательной организации

состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца а именно : в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки 4 и 19 числа каждого месяца.

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

2.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, остальные — 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(ч.1.ст.152 ТК РФ)

2.8. В соответствии со статьей 130 ТК РФ в систему основных гарантий по оплате труда работников включается :

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы ;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

2.9. В соответствии со статьей 130 ТК РФ индексация заработной платы (и других доходов) производится тогда, когда индекс потребительских цен превышает так называемый порог индексации потребительских цен. (Порядок пересмотра размера минимальной заработной платы в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти РФ, субъектов РФ или органов местного самоуправления).

2.10 Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

- воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.
- время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.
- работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на

условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

2.11 Информация о должностных окладах на 1 сентября 2023 года :

Наименование должностей	Базовый должностной оклад на 01.07.2023	Повышающий коэффициент	Сумма повышающего коэффициента	Итого должностной оклад на 01.09.2023
-------------------------	---	------------------------	--------------------------------	---------------------------------------

Должности педагогических работников: 1 квалификационный уровень

Инструктор по физической культуре, <u>музыкальный руководитель</u> , старший вожатый	8472	0	0	8587
--	------	---	---	------

3 квалификационный уровень

<u>Воспитатель</u> , методист, <u>педагог-психолог</u>	8472	0,09	762	9350
--	------	------	-----	------

4 квалификационный уровень

Преподаватель -организатор основ безопасности жизнедеятельности, <u>старший воспитатель</u> , учитель,	8472	0.1	847	9435
--	------	-----	-----	------

учитель-логопед				
-----------------	--	--	--	--

Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

<u>Младший воспитатель</u>	6862	0	0	6862
----------------------------	------	---	---	------

*Общепрофессиональные должности служащих второго уровня
2 квалификационный уровень*

<u>Заведующий хозяйством</u>	6056	0,04	242	6299
------------------------------	------	------	-----	------

Общие профессии рабочих первого уровня

2 разряд работ

<u>Кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, дворник, подсобный рабочий</u>	5956	0	0	5956
--	------	---	---	------

*Общие профессии рабочих второго уровня
1 квалификационный уровень, 5 разряд работ*

<u>Повар</u>	6260	0	0	6260
--------------	------	---	---	------

Средний медицинский и фармацевтический персонал

Старшая медсестра	5858	0,32	1875	7733
------------------------------	------	------	------	------

Ежемесячно, работнику выдаётся расчётный листок следующего образца: Расчетный листок за _____ 20__ г.

Сотрудник:					Подразделение: МБДОУ д/с № 9 «Улыбка»		
Табельный номер:					Должность:		
вид	Дни	Часы	Период	Сумма	Вид	Период	Сумма
1. Начислено					2. Удержано		
Оплата по окладу					НДФЛ		
Стим. выплата отд. кат. работников					Профвзносы		
Стим. выплаты							
Доплата за выслугу							
Доплата пед. работникам							
Коммунальные							
Сельские							
Всего начислено					Всего удержано		
3. Доходы в неденежной форме					4. Выплачено		
Всего доходов в неденежной форме					Всего выплачено		
Долг за предприятием на начало месяца					Долг за предприятием на конец месяца		
Страховые взносы ПФР		ФФОМС		ФСС	ФСС НС		

Раздел III

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Работникам организации предусмотрено установление следующих видов выплат стимулирующего характера:

- повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу);
- стимулирующие выплаты за интенсивность, эффективность и результативность работы;
- надбавки за выслугу лет;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- других видов выплат стимулирующего характера, установленных муниципальными правовыми актами и приказами заведующего ДООУ

постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 22.08.2014 N 761 «О порядке предоставления и условиях выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных организаций, муниципальных дошкольных образовательных организаций, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Тбилисский район

постановлением администрации муниципального образования Тбилисский район от 22.08.2014 г. N 762 «О порядке предоставления и условиях осуществления доплат педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Тбилисский район».

3.2. В организации устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):
повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается организацией с учётом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путём умножения оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.3 Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается заведующим дошкольной образовательной организации персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.6. Работникам организации устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу:

надбавка за интенсивность, эффективность и результативность труда;

надбавка за выслугу лет.

3.7. Стимулирующие выплаты за интенсивность, эффективность и результативность труда устанавливаются в соответствии с критериями и показателями оценки трудовой деятельности работников ДОО

№ п/п	Условия для установления стимулирующих выплат	Критерии и показатели эффективност и и результативно сти	Размер, в % от оклада, или в рублях.
Административный персонал			
Заведующий			
1.	По приказу начальника управления образованием администрации муниципального образования Тбилисский район		
Старший воспитатель, педагог-психолог			
1.	-За методическое руководство по дистанционному обучению и воспитанию	Высокие средние низкие отсутствуют	до 5000
2.	-За методическое руководство педагогическим коллективом организации с применением компьютерной техники и программного обеспечения.	Высокие средние низкие отсутствуют	до 5000
3	-За качественную организацию работы органов, участвующих в управлении организацией (методический совет,	Высокие средние низкие	до 5000

№ п/п	Условия для установления стимулирующих выплат	Критерии и показатели эффективности и результативно сти	Размер, в % от оклада, или в рублях.
	педагогический совет, родительский комитет и т.д.).	отсутствуют	
4	-За выполнение особо важных или срочных работ, а также разовых поручений, не входящих в должностные обязанности	Высокие средние низкие отсутствуют	до 5000
Заведующий хозяйством			
1.	-За создание условий для качественного осуществления учебно-воспитательного процесса	Высокие средние низкие отсутствуют	до 4000
2.	- За сложность и напряженность при поднятии тяжестей при приеме и перевешивании продуктов	Высокие средние низкие отсутствуют	до 4000
3.	- За выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности	Высокие средние низкие отсутствуют	до 4000
Педагогический персонал			
Воспитатель, музыкальный руководитель			
1	-За качество и эффективность работы с родителями, проведение мероприятий, объединяющих родителей и детский сад.	Высокие средние низкие отсутствуют	до 5000
2	-За выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности	Высокие средние низкие отсутствуют	до 5000
3	- За качественную и эффективную организацию работы по реализации творческих проектов, мастер-классов	Высокие средние низкие отсутствуют	до 5000

№ п/п	Условия для установления стимулирующих выплат	Критерии и показатели эффективности и и результативно сти	Размер, в % от оклада, или в рублях.
4	-За реализацию инновационного направления в области изучения раннего программирования у дошкольников	Высокие средние низкие отсутствуют	до 5000
5	-За ведение работы в информационной системе образования	Высокие средние низкие отсутствуют	до 5000
6	-За творческий подход в организации работы с родителями.	Высокие средние низкие отсутствуют	до 5000
7	-За достижения успехов по организации казачьего направления в группе	Высокие средние низкие отсутствуют	до 5000
8	-За умелое распространение опыта по привитию патриотического воспитания	Высокие средние низкие отсутствуют	до 5000
9	-За качественное и своевременное оформление документов разного типа	Высокие средние низкие отсутствуют	до 5000
10	-За активное участие в музыкальных конкурсах	Высокие средние низкие отсутствуют	до 5000
11	За повышение авторитета дошкольной организации путем обновления информации в сети интернет	Высокие средние низкие отсутствуют	до 5000
12	За достижения воспитанниками высоких результатов при участии в мероприятиях казачьего направления	Высокие средние низкие отсутствуют	До 5000

№ п/п	Условия для установления стимулирующих выплат	Критерии и показатели эффективности и результативно сти	Размер, в % от оклада, или в рублях.
13	За умелое распространение опыта реализации инновационного направления в области раннего изучения программирования и современных технологий у дошкольников	Высокие средние низкие отсутствуют	До 5000
Учебно-вспомогательный персонал			
Младший воспитатель			
1	За активное участие в учебно-воспитательном процессе.	Высокие средние низкие отсутствуют	до 5000
2	За привитие культурно-гигиенических навыков детям при приеме пищи	Высокие средние низкие отсутствуют	до 5000
3	За выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности		До 5000
Дворник, кухонный рабочий, машинист по стирке белья, повар			
1	-За работу в особых климатических условиях в течение года (дождь, снег, листопад и т.п)	Высокие средние низкие отсутствуют	до 5000
2	-За выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности	Высокие средние низкие отсутствуют	до 5000
3	-За качественное проведение срочных ремонтных работ.	Высокие средние низкие отсутствуют	до 5000
4	За сложность и напряженность при поднятии тяжестей при приеме и перевешивании продуктов	Высокие средние низкие отсутствуют	до 5000

2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию

	– при наличии высшей квалификационной категории; – при наличии первой квалификационной категории; – при наличии второй квалификационной категории. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.	15% 10 % 5 %
--	---	--------------------

3. Премия

1.	Премия по итогам месяца, квартала, полугодия, года выплачивается после отчетного периода за: • инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; • проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации; • выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации; • качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; • участие в течение месяца (квартала, полугодия, года) в выполнении важных работ. Премия исчисляется за фактически отработанные дни в отчетном периоде. Размер премии исчисляется не позднее 1 числа месяца следующего за отчетным периодом, за который производится премирование.	Размер не ограничен в пределах ФОТ и экономии
2.	Премия в связи с профессиональными праздниками устанавливается единовременно	размер не ограничен, в пределах ФОТ

4. Надбавка за выслугу лет

	Устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях: - при выслуге лет от 1 до 5 лет - при выслуге лет от 5 до 10 лет - при выслуге лет от 10 лет	5 % 10% 15%
--	--	-------------------

5. Дополнительные выплаты стимулирования отдельных категорий работников, доплаты педагогическим работникам

1	При осуществлении работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальной дошкольной организации, при условии выполнения работником объема работы не менее	
---	---	--

	установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку (при менее установленной нормы выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работ, при более одной ставки доплата устанавливается, как за одну ставку)	3000 руб.
2.	При осуществлении педагогическим работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальной дошкольной организации в том числе на условиях совместительства, при условии выполнения работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку (при менее установленной нормы выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работ, при более одной ставки доплата устанавливается, как за одну ставку)	3000 руб.

Размер стимулирующей выплаты за интенсивность, эффективность и результативность труда может быть установлена как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Выплата устанавливается сроком не более чем на 1 год, по истечении которого может быть сохранена или отменена в связи с ухудшением или отсутствием показателей эффективности и результативности трудовой деятельности.

3.8. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организаций в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)

3.9 В целях поощрения работников за выполненную работу в организации могут выплачиваться премии:

премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
премия за качество выполняемых работ;
премия в связи с профессиональными праздниками выплачивается работникам единовременно.

3.10 Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;
- участие в течение месяца (квартала, полугодия, года) в выполнении важных работ.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

3.11 Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается Общим собранием работников ДОО и оформляется протоколом. В пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Раздел IV

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников организации, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 4 % к окладу по результатам специальной оценки условий труда
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

4.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 4 %

Работодатель принимает меры по проведению СОУТ с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных

условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

4.6. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

Повышенная оплата труда специалистам за работу в сельской местности 25 % должностного оклада

4.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере (35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

4.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работников без учёта применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

4.11. Виды и размеры компенсационных выплат:

№ п/п	Условие	Размер, в % от должностного оклада или в руб.
1. Доплата за работу с вредными и опасными условиями труда		
повар		
1	За работу с повышенной температурой воздуха (у горячих плит)	в соответствии СОУТ
2	За работу по переносу тяжести	
Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды		
1	За работу по переносу тяжести	в соответствии СОУТ
2	За работу дезинфицирующими, моющими средствами	
2. Повышенная оплата		
1	За работу в выходные и праздничные дни	Уставом не предусмотрено 25 %
2	Оплата труда за работу в сельской местности	
3. Доплаты по ТК РФ		
1	За совмещение профессий (должностей) устанавливается всем категориям работников на время отсутствия основного работника (из вакантной ставки) пропорционально отработанному времени и объёму выполняемой работы. Работа осуществляется в основное рабочее время по другой должности профессии работника.	По соглашению сторон (от объёма работы), предел не ограничен
2	За расширение зон обслуживания устанавливается всем категориям работников на время отсутствия основного работника (из вакантной ставки) пропорционально отработанному времени и объёму выполняемой работы. Работа осуществляется в основное рабочее время по должности работника, которую он занимает. Под расширенной зоной обслуживания понимается – дополнительные должностные обязанности, связанные с занимаемой должностью:	По соглашению сторон (от объёма работы), предел не ограничен
3	Доплата за увеличенный объём работы устанавливается всем категориям работников на время отсутствия основного работника (из вакантной ставки)	По соглашению сторон (от объёма работы),

пропорционально отработанному времени и объёму выполняемой работы Работа осуществляется в основное рабочее время по должности работника, которую он занимает. Под увеличенным объёмом работы понимается – работа, связанная с увеличением следующих показателей: убираемая площадь, количество воспитанников, количество документов и др.	предел не ограничен
---	---------------------

Раздел V

Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, «О порядке расходования экономии фонда оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 9 «Улыбка» (Приложение № 6)

5.2. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимается на Общем собрании работников организации на основании письменного заявления работника с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

Раздел VI

Условия оплаты труда руководителя

6.1. Заработная плата руководителя дошкольной образовательной организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя дошкольной образовательной организации определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, возглавляемой им организации, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя организации отражены в приложении № 2 к настоящему Положению.

При установлении должностного оклада руководителя после длительного капитального ремонта организации, критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя определяются по планируемым критериям.

Порядок установления кратности оклада руководителя к средней заработной плате работников для определения размера должностного оклада руководителя организации определяется в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создана организация.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя определяется в

соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

6.3 Должностной оклад руководителя организации подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.4 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего и среднемесячной заработной платой работников МБДОУ может быть увеличен по решению органа администрации муниципального образования Тбилисский район, в ведении которого находится учреждение.

6.5 Соотношение среднемесячной заработной платы заведующего и среднемесячной заработной платой работников МБДОУ, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

6.6 Виды стимулирующих выплаты руководителю дошкольной образовательной организации устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

6.7 С учётом условий труда руководителю организации, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты руководителю дошкольной организации устанавливаются приказом начальника управления образованием администрации муниципального образования Тбилисский район.

6.8 Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заведующего размещается в информационной-коммуникативной сети «Интернет» не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным периодом.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает начальник управления образованием администрации муниципального образования Тбилисский район на основании письменного заявления.

Раздел VII

Штатное расписание

7.1. Руководитель дошкольной образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда организации по согласованию с управлением администрации муниципального образования Тбилисский район.

7.2. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

7.3 Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем.