

Согласовано:
Начальник Управления
образования администрации
города Троицка

М.М.Файзуллина



Согласовано:
Собранием трудового коллектива
Протокол № 5 от 11.12.2024г.

Утверждаю:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад №7»
А.Н.Ткаченко
Приказ № 114 от 11.12.2024г.



Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №7»

г.Троицк



1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №7», (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Уставом города Троицка, Собрание депутатов города Троицка Челябинской области от 28.11.2024г. №182 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Троицка, подведомственных Управлению образования администрации города Троицка» и другими правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, содержащими нормы трудового права, муниципальными правовыми актами города Троицка, регулирующими вопросы оплаты труда работников, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Признать утратившими силу:

- Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №7» от 23.10.2019г. №95;

- О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №7» от 06.02.2020г. №7;

- О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №7» от 10.12.2020г. №155;

- О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №7» от 01.09.2022г. №113;

- О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №7» от 01.02.2024г. №6;

- О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №7» от 03.10.2024г. №93.

3. Настоящее Положение вступает в силу с 1 марта 2025 года.

4. Положение определяет систему оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №7».

Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №7» и изменения к нему утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников и по согласованию с Управлением образования администрации города Троицка.

Выполнение норм Положения, содержащих указание на мнение или согласование представительным органом работников или согласование Управлением образования администрации города Троицка, должно обеспечиваться проставлением грифа «Согласовано» с указанием согласовывающего органа и подписей уполномоченных лиц.

5. Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №7» устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения представительного органа работников.

6. Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №7» включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

7. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

8. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждения, 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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

11. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера) в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

12. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Основные условия оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №7»

13. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

14. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ «Детский сад №7» по соответствующим профессионально-квалификационным группам устанавливаются положением об оплате труда работников учреждения в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Профессии, должности работников по соответствующим профессионально-квалификационным группам, необходимые учреждению исходя из уставной деятельности, устанавливаются положением об оплате труда работников учреждения в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

15. Должностной оклад устанавливается работникам из числа специалистов и служащих, в том числе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Другим работникам, ведущим педагогическую работу, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, в расчет берется ставка заработной платы, установленная для квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, к которому отнесена соответствующая должность.

Оклад устанавливается работникам, профессии которых относятся к профессионально-квалификационным группам профессий рабочих.

16. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

17. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

18. Работникам учреждений, за исключением руководителя, положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №7» предусматривается персонально повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального правового акта учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – от 1 до 3. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на определенный период времени. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

19. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре, заключаемом с использованием примерной формы трудового договора с работником учреждения, приведенной в распоряжении Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников и других работников, ведущих педагогическую работу

20. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы.

21. Установление фактической учебной нагрузки и месячной заработной платы осуществляется по результатам тарификации труда педагогических работников и других работников, ведущих педагогическую работу, производимой на начало каждого учебного года и утверждаемой локальными правовыми актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, фактическая учебная нагрузка педагогических работников и других работников,

ведущих педагогическую работу, помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

22. Заработная плата педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3 - 2.7 и в подпункте 2.8.1 приложения 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (указанных в пункте 20 настоящего Положения), выполняющих с их письменного согласия педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов в неделю либо ниже установленной нормы часов в неделю, в целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, исчисляется путем умножения размеров ставок заработной платы, установленных за календарный месяц по квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп, без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

23. Применение повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие квалификационных категорий, а также за специфику работы в учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными обучающимися, следует осуществлять путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп, на величину повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах).

При наличии у работников права на применение надбавок, установленных в процентах (в абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию следует определять отдельно без учета других доплат, установленных в процентах (в абсолютных величинах).

24. Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, указанным в подпункте 2.8.1 приложения 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», за норму часов педагогической работы 18 часов в неделю и являющиеся для них нормируемой

частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой, которая именуется «другая часть педагогической работы» и регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

25. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Объем фактической учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

Отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, может обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

26. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, это время не оплачивается.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников и других работников, ведущих педагогическую работу

27. Почасовая оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих педагогическую работу, применяется при оплате труда:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками и другими работниками, ведущими педагогическую работу, при работе с обучающимися по заочной форме обучения и обучающимися, находящимися на длительном лечении и детьми-инвалидами на дому, сверх объема, установленного им при тарификации;

3) за педагогическую работу специалистов предприятий, организаций и учреждений (в том числе работников Управления образования администрации города Троицка, Муниципального казенного учреждения «Центр сопровождения деятельности образовательных учреждений»), привлекаемых для педагогической работы в учреждения на условиях внешнего совместительства.

28.Размер оплаты труда за один час педагогической работы, указанной в пункте 27 настоящего Положения, определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности (с учетом квалификационной категории педагогического работника).

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

30.Оплата труда за замещение временно отсутствующего педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях. Если замещение осуществлялось свыше двух месяцев, то оплата труда за замещение производится с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию с третьего месяца замещения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

31.Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются положением об оплате труда работников учреждения, исходя из уставной деятельности учреждения, в соответствии с настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, трудовым законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Троицка, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

32.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и настоящим Положением.

33.Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат,

предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

34. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда);

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выполнении дополнительных работ).

35. Работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда начисляется за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда. Надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда выплачивается ежемесячно.

Размер надбавки за работу с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда, по итогам которой работникам устанавливается надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. В случае если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплата надбавки за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается с момента утверждения результатов специальной оценки условий труда.

36. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается работникам в порядке и размере, определенном законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Районный коэффициент на материальную помощь, оказываемую в соответствии с настоящим Положением, не начисляется.

37. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выполнении дополнительных работ), устанавливаются в виде:

- 1) доплаты за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплаты за расширение зон обслуживания;
- 3) доплаты за увеличение объема работы;
- 4) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) повышенной оплаты труда за работу в ночное время;
- 6) повышенной оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) повышенной оплаты труда за сверхурочную работу;
- 8) надбавки за особые условия труда;
- 9) надбавки за дополнительную работу.

38. Доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за расширение зоны обслуживания, доплата за увеличение объема работы, доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, условия выплаты определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Соглашение сторон по установлению указанных доплат оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору. Выплата доплат производится на основании локального правового акта учреждения, издаваемого до начала выполнения работ.

39. Повышенная оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня) производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

40. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, привлекавшимся к работе в указанные дни, в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад):

- 1) в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного

оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

2) в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

41.Повышенная оплата труда за сверхурочную работу производится работнику исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей в учреждении системы оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

42.Надбавка за особые условия труда устанавливается за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производится за специфику работы в отдельных учреждениях, классах, группах, отделениях (в том числе с инклюзией) и с отдельными обучающимися:

1) за работу педагогического работника с детьми с ограниченными возможностями здоровья и (или) детьми-инвалидами, обучающимися в образовательных учреждениях по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, адаптированным дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам, адаптированным программам спортивной подготовки - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

2) за работу педагогического работника с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами на дому (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей) - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавка за особые условия труда устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) учебной работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) учебной работы) выплата надбавки за особые условия труда производится пропорционально отработанному времени.

Выплата надбавки за особые условия труда осуществляется с учетом особенностей, установленных пунктом 23 настоящего Положения.

Особенности установления работникам надбавки за особые условия труда определяется положением об оплате труда работников учреждения.

43. Надбавка за дополнительную работу устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим следующие виды дополнительных работ:

Виды дополнительных работ	Размеры надбавки за дополнительную работу
Заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками	20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы
Руководство методическими объединениями, предметными, цикловыми и методическими комиссиями, творческими группами или иными группами, объединениями, функционирующими в учреждении и выполняющими уставные цели деятельности учреждения и цели системы образования	20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы
Выполнение дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью	20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы

Особенности установления педагогическим работникам надбавки за дополнительную работу установлены пунктом 23 настоящего положения.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

44. Работникам учреждения, исходя из уставной деятельности и фонда оплаты труда учреждения, положением об оплате труда работников учреждения предусматриваются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящей главой Положения.

45. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Троицка, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами в пределах фонда оплаты труда учреждения, конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником) и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

46. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

47. Размер выплат стимулирующего характера определяется исходя из размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы),

установленного работнику в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

При работе менее чем на ставку, по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели размеры стимулирующих выплат исчисляются пропорционально занимаемой нагрузке.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

48. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) надбавка за выслугу лет;
- 2) надбавка молодым специалистам;
- 3) надбавка за квалификационную категорию;
- 4) выплаты молодым специалистам;
- 5) надбавка за качество выполняемых работ;
- 6) надбавка за наличие ученой степени;
- 7) надбавка за наличие почетного звания (спортивного звания);
- 8) единовременные поощрения;
- 9) премиальные выплаты.

49. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения за общий стаж работы работника в муниципальных учреждениях системы образования.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения по основному месту работы по основной занимаемой должности в учреждении.

Размер надбавки за выслугу лет определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника в зависимости от стажа работы и составляет:

- 1) при стаже работы от 3 лет до 8 лет – 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 2) при стаже работы от 8 лет до 13 лет – 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 3) при стаже работы от 13 лет до 18 лет – 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 4) при стаже работы от 18 лет до 23 лет – 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 5) при стаже работы от 23 лет и более – 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка за выслугу лет устанавливается (или изменяется ее размер) со дня достижения стажа работы, дающего право на соответствующую выплату, и выплачивается ежемесячно.

При наступлении у работника права на установление (изменение размера) надбавки за выслугу лет в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) надбавки осуществляется по окончании указанных периодов.

50. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам, принятым на работу впервые не позднее 1 октября года окончания образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования на должность профильную полученной профессии, и выплачивается в течение трех лет с даты трудоустройства в учреждение в размере 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам учреждения по основному месту работы по основной занимаемой должности в учреждении.

Выплата надбавки молодым специалистам осуществляется ежемесячно.

Конкретный размер надбавки молодым специалистам определяется коллективным договором, положением об оплате труда работников учреждения по согласованию с представительным органом работников, исходя из фонда оплаты труда учреждения.

51. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, указанным в пункте 20 настоящего Положения, за наличие квалификационной категории. Надбавка устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении (установлении) квалификационной категории. Размер надбавки за квалификационную категорию составляет:

1) за наличие первой квалификационной категории – 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

2) за наличие высшей квалификационной категории – 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплата надбавки за квалификационную категорию осуществляется ежемесячно с учетом особенностей, установленных пунктом 23 настоящего Положения.

52. Выплаты молодым специалистам осуществляются в следующих размерах:

1) при стаже работы 1 год - 60 000,00 рублей;

2) при стаже работы 2 года - 100 000,00 рублей;

3) при стаже работы 3 года - 140 000,00 рублей.

Молодым специалистом является гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное или высшее образование, впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении либо в течение шести месяцев с даты окончания прохождения им военной службы по призыву (за исключением призыва на военную службу по мобилизации), если на указанную военную службу он был призван в период с даты окончания обучения в образовательном учреждении и до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устраивающийся до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период

обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

Выплата молодым специалистам осуществляется молодым специалистам, трудоустроившимся с 1 июля 2023 года.

В стаж работы не включается период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Выплата молодым специалистам осуществляется также молодым специалистам при трудоустройстве в течение трех месяцев после увольнения с военной службы в те же учреждения, из которых они, будучи молодыми специалистами, были уволены по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с призывом на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации), и выплачивается с даты указанного трудоустройства в течение 3 лет и (или) до достижения ими возраста 35 лет (за вычетом периода, в котором работник получал выплату молодым специалистам в соответствии с настоящим пунктом).

Период, на который устанавливается стимулирующая выплата молодым специалистам, составляет 3 года с даты трудоустройства молодого специалиста.

Выплаты молодым специалистам осуществляются по основному месту работы 1 раз в год при достижении ими стажа работы, предусмотренного настоящим пунктом.

53. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Размер надбавки за качество выполняемых работ конкретно каждому работнику максимальными размерами не ограничен.

Выплата надбавки за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно.

Размер надбавки за качество выполняемых работ определяется по итогам оценки показателей эффективности труда работников учреждений, которая проводится один раз в год. Показатели эффективности труда работников должны отражать результативность трудовой деятельности и достижения работников.

Перечень и размер оценки показателей эффективности труда, порядок выплаты (периодичность, условия) надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются локальным правовым актом учреждения, исходя из уставной деятельности и фонда оплаты труда учреждения, по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Разработка и утверждение показателей эффективности труда работников учреждений осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности труда работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Для оценки эффективности труда работников учреждения и в целях определения размера надбавки за качество выполняемых работ формируется комиссия, в состав которой входят работники учреждения, члены представительного органа работников учреждения, а также могут входить представители родительской общественности (по согласованию), представители иных организаций муниципальной системы образования Троицкого городского округа (по согласованию). Состав комиссии и порядок ее работы утверждаются локальным правовым актом учреждения.

Вновь принятым работникам надбавка за качество выполняемых работ назначается через 6 месяцев после заключения трудового договора по результатам оценки эффективности труда работника. При заключении трудового договора с работником, расторгнувшим трудовой договор с руководителем другого образовательного учреждения, подведомственного Управлению образования администрации города Троицка, могут быть учтены показатели эффективности труда, достигнутые ранее, при предоставлении соответствующих документов.

При разработке показателей эффективности труда рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2013 г. № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», приказом Министерства культуры Российской Федерации от 28 июня 2013 г. № 920 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям

работников», письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности».

54. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень, в следующих размерах:

1) за наличие ученой степени «Кандидат наук» – 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2) за наличие ученой степени «Доктор наук» – 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия решения о выдаче соответствующего диплома.

При приеме на работу работника, имеющего ученую степень, выплата надбавки за наличие ученой степени осуществляется со дня начала работы.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам учреждения по основному месту работы по основной занимаемой должности в учреждении.

Выплата надбавки за наличие ученой степени осуществляется ежемесячно.

55. Надбавка за наличие почетного звания (спортивного звания) устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почетное звание и (или) спортивное звание и (или) которые награждены государственными наградами, ведомственными знаками отличия и наградами в сфере образования и науки, физической культуры и спорта в соответствии с решением федерального, регионального органа исполнительной власти, в размере 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения звания, со дня награждения.

При приеме на работу работника, имеющего государственную награду, ведомственный знак отличия, награду, почетное звание, спортивное звание, выплата надбавки за наличие почетного звания осуществляется со дня начала работы.

При наличии у работника одной или более государственных наград, наград, одного или более ведомственных знаков отличия, одного или более почетных званий, одного или более спортивных званий выплата надбавки за наличие почетного звания производится по одному основанию по выбору работника.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам учреждения по основному месту работы по основной занимаемой должности в учреждении.

Выплата надбавки за наличие почетного звания осуществляется ежемесячно.

56. Единовременные поощрения производятся работникам учреждений:

1) в связи с праздничными датами и профессиональными праздниками в размере от 1000 руб.00 коп. до 5000 руб.00 коп.;

2) в связи с юбилейными датами в размере 5000 руб.00 коп.;

3) за многолетний добросовестный труд в размере 5000 руб.00 коп.

Конкретные размеры единовременных поощрений и условия их выплаты определяются коллективным договором, положением об оплате труда работников учреждения. Выплата единовременных поощрений осуществляется на основании локального правового акта учреждения по согласованию с представительным органом работников, с учетом обеспечения выплаты финансовыми средствами.

57. Премияльные выплаты устанавливаются в виде премии по итогам работы за месяц, квартал, 9 месяцев, год.

Премия по итогам работы устанавливается с целью поощрения работников за достигнутые результаты в установленный период.

Премия по итогам работы и ее размер определяются в порядке, установленном локальным правовым актом учреждения, на основании решения комиссии учреждения. Выплата премии по итогам работы осуществляется на основании локального правового акта учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Премия по итогам работы выплачивается в полном размере работникам, проработавшим полный месяц.

Работникам, вновь поступившим на работу, и работникам, проработавшим неполный месяц по уважительным причинам, премия по итогам работы выплачивается за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

Не начисляется премия по итогам работы за период нетрудоспособности, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком.

Размер премии по итогам работы максимальными размерами не ограничен.

Фонд оплаты труда учреждения для выплаты премии по итогам работы определяется после начисления выплат стимулирующего характера, предусмотренных подпунктами 1-8 пункта 48 и выплат, предусмотренных пунктом 18 настоящего Положения.

Основания для невыплаты работнику премии по итогам работы могут быть предусмотрены локальным правовым актом учреждения.

58. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств для выплаты стимулирующих выплат, предусмотренных подпунктами 5-9 пункта 48 и выплат, предусмотренных пунктом 18 настоящего Положения, руководитель учреждения вправе приостановить выплату таких выплат на определенный срок, уменьшить размер выплат либо отменить их выплату, по согласованию с представительным органом работников учреждения.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, их заместителей и главного бухгалтера

59. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

60. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

61. Оценка сложности труда руководителя образовательного учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения осуществляется на основе показателей сложности руководства учреждением. Перечень показателей сложности руководства образовательным учреждением приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

В соответствии с набранным количеством баллов по результатам оценки показателей сложности руководства образовательным учреждением определяется группа по оплате труда руководителя.

Изменение группы по оплате труда руководителя осуществляется в случае изменения показателей сложности руководства образовательным учреждением по заявлению руководителя учреждения с момента наступления изменений.

Группа по оплате труда и должностной оклад руководителя вновь создаваемого образовательного учреждения устанавливаются по проектной мощности учреждения.

62. Отнесение к группе по оплате труда руководителя по итогам оценки показателей сложности руководства образовательным учреждением:

Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов			
	I	II	III	IV
Дошкольное образовательное учреждение	свыше 500	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200

63. Размеры должностных окладов руководителя по типам образовательных учреждений и группам по оплате труда:

Тип образовательного учреждения	Размеры должностных окладов руководителей в зависимости от группы по оплате труда (рублей)			
	I	II	III	IV
Дошкольное образовательное учреждение	42127	36862	32913	28961

64. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются положением об оплате труда работников учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения:

%	Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера в зависимости от группы по оплате труда руководителя учреждения (рублей)			
	I	II	III	IV
ниже должностного оклада руководителя учреждения на 30%	29489	25803	23039	20273
ниже должностного	33702	29490	26330	23169

оклада руководителя учреждения на 20%				
ниже должностного оклада руководителя учреждения на 10%	37914	33176	29622	26065

Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения указываются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

65.С учетом условий труда руководителя учреждения, их заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

66.Руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом итогов оценки показателей эффективности труда руководителя учреждения.

Установление надбавки за качество выполняемых работ, премий по итогам работы и выплат, предусмотренных пунктом 18 настоящего Положения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляется по согласованию с Управлением образования администрации города Троицка в порядке, установленном правовым актом Управления образования администрации города Троицка. Согласование указанных выплат производится при условии выполнения учреждением требований, предъявляемых к назначению и выплате таких выплат.

67.Размер надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения определяется по итогам оценки показателей эффективности труда руководителей учреждений, которая проводится один раз в год. Перечень и размер оценки показателей эффективности труда, порядок выплаты (периодичность, условия) надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются правовым актом Управления образования администрации города Троицка, согласованным с Советом руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации города Троицка, и Троицкой городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Для оценки эффективности труда руководителю учреждения и в целях определения размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения при Управлении образования администрации города Троицка формируется Комиссия по оценке эффективности труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Троицка, в состав которой входят представители Управления образования администрации города Троицка, Совета руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации города Троицка (по согласованию), Троицкой

городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (по согласованию), а также могут входить представители иных организаций муниципальной системы образования Троицкого городского округа (по согласованию). Состав и положение о Комиссии по оценке эффективности труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Троицка, утверждаются правовым актом Управления образования администрации города Троицка.

68. Премии по итогам работы руководителю учреждения определяются на основании решения Комиссии по оценке эффективности труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Троицка, в порядке, установленном правовым актом Управления образования администрации города Троицка, согласованным с Советом руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации города Троицка, и Троицкой городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

69. Основания для невыплаты надбавки за качество выполняемых работ и (или) премии по итогам работы руководителю учреждения могут быть предусмотрены правовым актом Управления образования администрации города Троицка.

70. Выплата единовременных поощрений руководителю учреждения осуществляется на основании распоряжения Управления образования администрации города Троицка.

Размеры единовременных поощрений, порядок и условия их выплаты руководителям учреждений устанавливаются правовым актом Управления образования администрации города Троицка, согласованным с Советом руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации города Троицка, и Троицкой городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

71. Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения, заместителями руководителей и главным бухгалтером на основе примерной формы, утверждаемой правовым актом.

72. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается в кратности не более 3 размеров средней заработной платы работников учреждения с соблюдением требований трудового законодательства.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с постановлением

Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Руководитель учреждения предоставляет в Управление образования администрации города Троицка сведения об исчислении средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения в порядке, определенном Управлением образования администрации города Троицка.

8. Заключительные положения

73. Работникам учреждений, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения, может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- 1) организация отдыха в размере одного оклада;
- 2) проведение оздоровительных мероприятий в размере одного оклада;
- 3) рождение (усыновление, удочерение) ребенка работником в размере 5000 рублей 00 копеек;
- 4) вступление работника в брак в размере 5000 рублей 00 копеек;
- 5) смерть (гибель) близких родственников работника (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры) в размере одного оклада. В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана членам его семьи;
- 6) утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия в размере одного оклада;
- 7) оплата обучения работника в размере 5000 рублей 00 копеек.

Материальная помощь может оказываться:

- 1) работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в размере 5000 рублей 00 копеек;
- 2) бывшим работникам учреждения, уволившимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту в размере 5000 рублей 00 копеек;
- 3) работникам учреждения, принимающим участие в специальной военной операции, и членам их семей (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры) в размере одного оклада.

Условия выплаты материальной помощи работникам учреждений и ее размеры устанавливаются коллективным договором, положением об оплате труда работников учреждения. Выплата материальной помощи работникам учреждения осуществляется на основании локального правового акта учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Условия выплаты материальной помощи руководителю учреждения и ее размеры устанавливаются правовым актом Управления образования администрации города Троицка, принимаемым по согласованию с Советом руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации города Троицка, и Троицкой городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

74. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения.

Штатное расписание учреждения утверждается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

75. Фонд оплаты труда работников бюджетного учреждения формируется за счет средств субсидий, поступающих из бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), субсидий на иные цели, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

Фонд оплаты труда работников учреждения, заработная плата которых составляет минимальный размер оплаты труда, установленный законодательством, увеличивается при расчете исходя из потребности в средствах на выплату заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

76. Управлением образования администрации города Троицка могут быть установлены нормативы штатной численности работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Троицка.

77. Оплата труда работников бюджетного учреждения, привлеченных к работе по срочным трудовым договорам, может осуществляться за счет выделенной учреждению субсидии на иные цели.

78. Для выполнения услуг (работ), связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг (работ), учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №7».

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; сторож (вахтер); подсобный рабочий; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; уборщик служебных помещений; уборщик территории; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; грузчик; мойщик посуды; рабочий зеленого хозяйства	6649
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля (легкового); водитель автомобиля (грузового); контролер технического состояния автотранспортных средств; повар	7267
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7473

3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7670
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы; водитель автомобиля (автобуса); электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; слесарь-сантехник	8905

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих**

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Архивариус, делопроизводитель; калькулятор; секретарь	7385
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер-сметчик; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; юристконсульт	9534

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников образования**

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников

образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	8255
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	16609
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	16792
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	17189
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	18480

Профессиональные квалификационные должности специалистов в сфере закупок

Перечень должностей работников установлен в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты от 10 сентября 2015 г. № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
	Контрактный управляющий	9534

Профессиональные квалификационные должности специалистов в области охраны труда

Перечень должностей работников установлен в соответствии с приказом

Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 апреля 2021 г. № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
	Специалист по охране труда	9534

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Детский
сад №7».

Перечень показателей сложности руководства образовательным учреждением

Показатели для руководителей дошкольных образовательных учреждений

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество воспитанников в учреждении (в том числе кратковременного пребывания)	из расчета за каждого воспитанника	0,3
2.	Количество воспитанников, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные группы)	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
3.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
4.	Количество детей-инвалидов, количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме коррекционных групп, указанных в п. 2)	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
		дополнительно за каждого воспитанника, обучающегося на дому	0,3
5.	Превышение фактического количества воспитанников от плановой (проектной) наполняемости учреждения	за каждые 50 человек	15
6.	Количество работников в муниципальном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
7.	Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении	за каждую группу	10

8.	Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места педагогов, обучающихся и администрации		20
9.	Наличие филиалов, отделений, иных мест осуществления образовательной деятельности	за каждый филиал, отделение	50
10.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание воспитанников), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 7	за каждое здание	20
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	- тренажерного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- стадиона		25
	- музея		5
	- бассейна		25
	- актового зала		5
	- музыкального зала		5
	- прогулочных площадок (за каждую)		5
	- кабинета изобразительной деятельности		5
	- комплекса (игрового, компьютерного, спортивного)		5
	- логопедического кабинета		15
	- логопункта		5
	- кабинета педагога-психолога		5
	- кабинета дефектолога		5
	- кабинета лечебной физкультуры		5
12.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15

13.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц, парникового хозяйства, зимнего сада	за каждый вид	20
14.	Наличие собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), гаражей, очистных и других сооружений коммунального и бытового назначения	за каждый вид	20
15.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10
16.	Наличие образовательных пространств субсидиарных сущностей	за каждую единицу	20

Филиалом является обособленное подразделение учреждения, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства. Филиалы учреждения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

Отделением является подразделение учреждения, входящее в его состав, расположенное на/вне территории учреждения и не являющееся филиалом или представительством учреждения. Отделения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

Иные места осуществления образовательной деятельности – не являющиеся филиалом, отделением, адреса осуществления образовательной деятельности, указанные в учредительных документах.

По показателю «Количество работников в учреждении» учитывается квалификационная категория работника по основной занимаемой должности.