

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель  
 профсоюзной  
 организации ДОУ № 32  
 «Росинка»  
  
 Осавлюк М.А.  
 Протокол № 2 от  
 19.02.2025г.

ПРИНЯТО  
 Общим собранием трудового  
 коллектива МДОБУ № 32  
 «Росинка» п.  
 Новошахтинского  
 Протокол № 1 от 19.02  
 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО  
 Приказом  
 заведующей МДОБУ  
 № 32 «Росинка»  
 п. Новошахтинского  
 от 19.02.2025 г. № 19-Д  
 Н.Н. Мурашова  


**Положение**  
**об оплате труда работников муниципального дошкольного бюджетного**  
**учреждения детского сада общеразвивающего вида № 32 «Росинка» п.**  
**Новошахтинский**  
**Михайловского муниципального округа Приморского края**

**I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 32 «Росинка» Михайловского муниципального округа, п. Новошахтинский (далее – МДОБУ) разработано в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Законом Приморского края от 13.08.2013 № 243-КЗ «Об образовании в Приморском крае», Законом Приморского края от 25.04.2013 № 188-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края», с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), постановления Администрации Приморского края от 08.05.2013 № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края», действующих Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (далее – Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений), Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных письмом

Минобрнауки России от 29.12.2017 №ВП-1992/02 (далее – Методические рекомендации), письмом департамента образования и науки Приморского края от 11.12.2019 №23/12553 «О методических рекомендациях по оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций Приморского края на 2020 год», постановлением администрации Михайловского муниципального района от 11.10.2016 №633-па «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Михайловского муниципального района», постановлением администрации Михайловского муниципального района от 26.12.2018 № 1295-па «Об утверждении целевых показателей и критериев эффективности работы учреждений образования Михайловского муниципального района.

1.2. Настоящее Типовое положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников МДОБУ детский сад общеразвивающего вида № 32 «Росинка п. Новошахтинский Михайловского муниципального округа Приморского края (далее – учреждение).

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников МДОБУ детский сад общеразвивающего вида № 32 «Росинка п. Новошахтинский Михайловского муниципального округа Приморского края (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей педагогических работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Государством гарантируется минимальный размер оплаты труда не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

работников общеобразовательных организаций, направленных письмом Минобрнауки России от 29.12.2017 №ВП-1992/02 (далее – Методические рекомендации), письмом департамента образования и науки Приморского края от 11.12.2019 №23/12553 «О методических рекомендациях по оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций Приморского края на 2020 год», постановлением администрации Михайловского муниципального района от 11.10.2016 №633-па «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Михайловского муниципального района», постановлением администрации Михайловского муниципального района от 26.12.2018 № 1295-па «Об утверждении целевых показателей и критериев эффективности работы учреждений образования Михайловского муниципального района.

1.2. Настоящее Типовое положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников МДОБУ детский сад общеразвивающего вида № 32 «Росинка п. Новошахтинский Михайловского муниципального округа Приморского края (далее – учреждение).

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников МДОБУ детский сад общеразвивающего вида № 32 «Росинка п. Новошахтинский Михайловского муниципального округа Приморского края (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей педагогических работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Государством гарантируется минимальный размер оплаты труда не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.8. Размеры окладов педагогических работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.9. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников организаций, совершенствование системы оплаты труда осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организации, в соответствии с действующими Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в пределах фонда оплаты труда организации.

1.10. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, заработная плата подлежит индексации в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. МДОБУ №32 «Росинка»п Новошахтинский производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Индексация заработной платы проводится ежегодно.

Индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору (включая работников, находящихся в отпуске, в том числе по уходу за ребенком, а также работников, находящихся на испытательном сроке).

Индексации подлежит заработная плата работников, включающая в себя оплату труда за выполненную работу согласно установленным окладам. Индексации не подлежат доплаты, надбавки, премии, установленные в фиксированном размере, социальные пособия, заработок, сохраняемый за уволенным работником на период трудоустройства. Размер проиндексированной суммы округляется до полных десятков рублей в большую сторону.

Проиндексированные должностные оклады (тарифные ставки) утверждаются приказом руководителя.

На основании утвержденного приказа руководителя вносятся соответствующие изменения в штатное расписание, заключаются соглашения к трудовым договорам всех работников.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.2. Размеры окладов работников Учреждения, устанавливаются по основной занимаемой должности в соответствии со штатным расписанием

учреждения.

2.1.3. Штатное расписание утверждается руководителем муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения, согласовывается с главой администрации Михайловского муниципального района или заместителем главы администрации Михайловского муниципального района, курирующим вопросы образования, и руководителем МКУ «Методическая служба обеспечения образовательных учреждений» Михайловского муниципального района (Главным распорядителем бюджетных средств).

2.1.3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- ЕКС;
- настоящего Типового положения;
- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Методических рекомендаций;
- мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.3. Оклады педагогических работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, в том числе согласно приложению №1 настоящего Типового положения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Молодым специалистам, окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования и прибывшим на работу в образовательное муниципальное учреждение по направлению в этом же году, размеры окладов устанавливаются по соответствующему квалификационному уровню профессионально квалификационной группы без учета квалификационной категории.

2.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

2.6. Оклады работников учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года

№ 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (Приложение 2).

2.7. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (Приложение 3).

2.8. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (приложение № 4).

2.9. В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014г. №276, при выполнении ими педагогической работы с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение ими педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливается квалификационная категория в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерыва в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог – организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель – дефектолог, учитель - логопед	Учитель – логопед, учитель – дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования,

	старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
--	---

2.10. Предельный уровень среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения устанавливается:

№ п/п	Муниципальное учреждение	Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения		
		Руководитель муниципального учреждения	Заместитель руководителя	Главный бухгалтер
1	Муниципальные дошкольные образовательные учреждения, подведомственные управлению по вопросам образования	3	2	2

2.11. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, не позднее 15 мая со дня истечения календарного года.

2.12. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.12.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.12.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в соответствии со статьей 148 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (в соответствии со статьей 149

Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.12.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.12.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер оплаты труда работникам, занятым на работах в вредных и (или) опасными условиями труда работников, составляет от 4 до 12 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (статья 147 Трудового Кодекса Российской Федерации). Размер повышения оплат труда устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

2.12.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями педагогическим работникам организаций выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

а) районный коэффициент к заработной плате – 20%;

б) молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и впервые вступающей в трудовые отношения, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в размере 10% за каждые шесть месяцев работы. Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать 30%.

в) лицам, в возрасте после 30 лет, впервые поступающим на работу на предприятия, учреждения и организации, расположенные в южных районах Дальнего Востока, процентная надбавка к заработной плате устанавливается и выплачивается в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка.

2.12.6. Работникам муниципальных дошкольных образовательных бюджетных учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается компенсационная выплата (доплата) за работу в указанной местности в размере 25% должностного оклада.

2.12.7. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового Кодекса Российской Федерации; при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Федерации; сверхурочной работе – статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации; работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.12.8. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора исходя из оклада по совмещаемой должности и (или) объема дополнительной работы. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Приказ директора о совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, изданный на основании соглашения сторон трудового договора, является основанием выплаты доплаты.

Доплата за исполнение обязанности временно отсутствующего руководителя устанавливается распоряжением администрации Михайловского муниципального района в размере выплаты разницы в должностных окладах.

Доплата за исполнение обязанности временно отсутствующего работника устанавливается в размере 50% от должностного оклада временно отсутствующего работника с учетом установленных работнику, которому полагается доплата, надбавок за особые условия работы, районного коэффициента и дальневосточной надбавки пропорционально отработанному времени.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.13. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

2.13.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом или иным представительным органом работников с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения (при наличии).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником в соответствии с Рекомендациями

Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в локальном нормативном акте (коллективном договоре), формулируются с учетом целей, показателей и результатов, предусмотренных федеральными проектами, входящими в состав национального проекта «Образование», в рамках государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», региональными (муниципальными) проектами и возможности оценки личного вклада работника.

✓ Стимулирующие выплаты педагогическим работникам могут устанавливаться в процентах к окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством. Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности организации и педагогических работников (конкретные измеримые параметры), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости воспитанников.

✓ 2.13.2. Стимулирующие выплаты производятся на основании произведенных с учетом положений Методических рекомендаций Минобрнауки России, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений результатов объективной оценки показателей и критериев оценки эффективности труда работника, по решению руководителя учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

✓ 2.13.3. Распределение и установление стимулирующих выплат к заработной плате, производится на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат. Состав и Положение о Комиссии должны быть утверждены приказом по согласованию с представительным органом работников.

2.13.4. К ставкам заработной платы работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

2.13.4.1. к (окладам) педагогических работников, установленным по ПКГ, устанавливается стимулирующая выплата за квалификационную категорию:

- за высшую квалификационную категорию - 50% ставки заработной платы (оклада) с учетом педагогической нагрузки;
- за первую квалификационную категорию - 20% ставки заработной платы (оклада) с учетом педагогической нагрузки.

2.13.4.2. к окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, устанавливается стимулирующая выплата за специфику выполняемой работы в организациях:

- за реализацию образовательной программы по индивидуальному

учебному плану – 10 % должностного оклада;

- за работу в учреждении, имеющем статус «детский сад общеразвивающего вида» – 5 % должностного оклада;

2.13.4.3. к ставкам заработной платы (окладам) педагогических работников, установленным по ПКГ, устанавливается стимулирующая выплата за выслугу лет при стаже работы в образовательных учреждениях, рассчитываемый следующим образом:

- от 1 года – 1% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы.

2.13.4.4. к окладам работникам учреждения (кроме педагогических работников), устанавливается стимулирующая выплата за выслугу лет при стаже работы в образовательных учреждениях, рассчитываемый следующим образом:

- от 1 года – 1% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы.

2.13.4.5. Стимулирующие выплаты являются гарантированными до изменения условий, при которых они были назначены и новый оклад не образуют.

2.13.4.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.14. В учреждении могут устанавливаться и иные выплаты стимулирующего характера, связанные с организацией образовательного процесса; соблюдением санитарно-эпидемиологических норм и правил, хозяйственно-финансовой деятельностью:

2.14.1. работникам, имеющим государственные награды (звания, ордена, медали) – до 5% должностного оклада;

2.14.2. выполнение трудовых функций по охране труда и пожарной безопасности, и антитеррористической безопасности образовательных учреждений:

- при численности работников до 25 человек – 15% должностного

оклада (ставки);

- при численности работников от 25 человек до 50 человек включительно – 20% должностного оклада (ставки);

- при численности работников свыше 51 человека – 25% должностного оклада;

2.14.3. выполнение работником кадровой работы (делопроизводство):

- при численности работников до 50 человек – 10% должностного оклада;

- при численности работников свыше 50 человек – 15% должностного оклада;

2.14.4. выполнение работы по наполнению сайта образовательного учреждения информацией; ведение социальных сетей образовательного учреждения – до 15% должностного оклада (ставки);

2.14.5. ведение базы ФГИС «Региональное образование»:

- до 100 воспитанников – до 10% должностного оклада;

- до 200 воспитанников – до 15% должностного оклада;

2.14.6. особые условия работы: заведующий хозяйством – до 100% должностного оклада.

2.14.7. особые работы: бухгалтер – до 150% должностного оклада.

2.15. Премирование.

Целью премирования является материальное поощрение работников учреждения за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности.

Премирование производится в соответствии с Положением, которое разрабатывается администрацией муниципального общеобразовательного учреждения и согласовывается с профсоюзным комитетом.

Положение о премировании утверждается приказом заведующего учреждения.

Премирование может осуществляться за месяц, квартал, учебный год, календарный год, как в размере должностных окладов, так и в фиксированной сумме, но не более 2-х должностных окладов единовременной выплаты в соответствии с нормативно-правовым актом учреждения, регламентирующим выплаты премиального характера. Период выплаты устанавливается учреждением самостоятельно.

Премирование работников осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения.

Нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, других правовых актов, зафиксированные в приказах по учреждению, служат основанием для лишения премии. Основанием для лишения премии Работника также служит и непогашенное дисциплинарное взыскание.

Размер премий зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности деятельности учреждения и не зависит от стажа работы. Критерии премирования разрабатываются администрацией учреждения самостоятельно и согласовываются с

профсоюзным комитетом.

### 3. Порядок и условия оплаты труда заведующего учреждения, заместителей заведующего

3.1. Заработная плата заведующего учреждения, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты руководителю учреждения, устанавливает Учредитель в зависимости от численности воспитанников с учетом должностного оклада воспитателя по 3 квалификационному уровню.

Должностной оклад заведующего учреждения, определяется в зависимости от численности воспитанников в этих учреждениях

таблица №1

Распределение учреждений по численности воспитанников	Размер повышающего коэффициента к окладу воспитателя по квалификационному уровню	Должностной оклад руководителя
Дошкольное образовательное учреждение с численностью до 100 воспитанников	1,7	38148
Дошкольное образовательное учреждение с численностью от 101 до 140 воспитанников	1,9	42636
Дошкольное образовательное учреждение с численностью от 141 до 170 воспитанников	2,1	47124
Дошкольное образовательное учреждение с численностью свыше 170 воспитанников	2,3	51612

таблица №2

#### Размеры минимальных окладов административного персонала

№ п/п	Наименование должностей (профессий)	Размеры окладов, рублей
1	главный бухгалтер	17427

3.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются:

3.3.1. выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 2 настоящего Типового положения;

3.3.2. выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 2 настоящего Типового положения;

3.3.3. для главного бухгалтера устанавливаются иные выплаты за особые условия работы до 200% должностного оклада в соответствии со штатным расписанием.

3.3.4. Заведующему образовательного учреждения устанавливается иная выплата за особые условия работы до 30% должностного оклада в

соответствии со штатным расписанием за расположение зданий образовательного учреждения в другом населенном пункте.

3.4. Руководитель учреждения премируется главой Михайловского муниципального округа – главой администрации округа на основании Положения о премировании руководителей образовательных учреждений, утвержденного постановлением администрации Михайловского муниципального округа.

Премирование главного бухгалтера устанавливается в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

#### **4. Формирование фонда оплаты труда**

4.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

4.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств, направляемых на:

- выплаты окладов (должностных окладов);
- повышающих коэффициентов;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.



