



СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ № 74

Г.В. Милешкина Г.В. Милешкина

28 сентября 2023г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующая МБДОУ № 74

Н.Н. Трубицина Н.Н. Трубицина

28 сентября 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения - детский сад № 74 общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности по социально -
личностному направлению развития детей города Орла

ПРИНЯТО

Общим собранием коллектива
МБДОУ детского сада № 74

Протокол от 28.09.2023г. № 4

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников
МБДОУ детский сад № 74 общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по социально – личностному
направлению развития детей города Орла

1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 74 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально – личностному направлению развития детей города Орла (далее Положение) представляет собой локальный акт, разработанный на основании статей 29, 41 Закона Российской Федерации «Об образовании», статей 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации и на основании решения Орловского городского Совета народных депутатов №6/0076-ГС от 25.08.2011 г с целью реализации программ дошкольного образования различной направленности, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами учреждений, формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образования в Орловской области.

2. Настоящее Положение устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников МБДОУ - детского сада № 74 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально – личностному направлению развития детей города Орла (далее ДОУ)

3. Оплата труда работников ДОУ осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников.

4. Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах:

- соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;
- дифференциация заработной платы исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования, квалификации и стажа работы по профессии, условий труда;
- применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;
- учет мнений областного комитета профсоюза работников народного образования и науки и Федерации профсоюзов Орловской области по условиям оплаты труда работников образовательных учреждений.

5. В настоящем Положении используются следующие термины:

- базовая единица – величина, применяемая для определения базовой ставки (должностного оклада);
- базовая ставка – величина ставки педагогического работника за норму часов педагогической работы в неделю;
- повышающие коэффициенты – размер увеличения базовой ставки (должностного оклада) заработной платы работников образовательных учреждений.

Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Базовая ставка (должностной оклад) формируется из базовой единицы и повышающих коэффициентов.

7. Базовая единица для работников, указанных в пункте 1 настоящего Положения, устанавливается в размере:

10000 рублей – для руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений, руководителей структурных подразделений, специалистов, рабочих и служащих дошкольных образовательных учреждений;

12500 рублей – для педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования муниципальных дошкольных образовательных учреждений.

11000 рублей – медицинского персонала муниципальных дошкольных образовательных учреждений.

Минимальный размер оплаты труда с 01.01.2023г. - 16242 рублей.

8. Порядок установления базовых ставок (должностных окладов) и другие условия оплаты труда педагогических работников устанавливаются согласно **Приложению 1** к настоящему Положению.

Порядок установления должностных окладов и другие условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, специалистов и служащих устанавливаются согласно **Приложению 2** к настоящему Положению.

Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки рабочих, единые для всех муниципальных дошкольных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования, устанавливаются согласно **Приложению 3** к настоящему Положению.

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9-10 разрядов тарифной сетки, представлен в **Приложении 4** к настоящему Положению.

Показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования, устанавливаются в **Приложении 5** к настоящему Положению.

Система выплат компенсационного и стимулирующего характера и премирования работников устанавливается в **Приложении 6** к настоящему Положению.

Порядок формирования фонда оплаты труда работников устанавливается в **Приложении 7** к настоящему Положению.

9. Средства компенсационного или основного фонда, неиспользованные по итогам месяца, или (и) финансового года направляются на стимулирующие выплаты в соответствии с принятым **Положением**, согласно **Приложению № 6**.

10. Размеры должностных окладов руководителей ДОУ устанавливаются соответствующими органами местного самоуправления.

Должностные оклады заместителям руководителей ДОУ, устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже предусмотренного по должности соответствующего руководителя.

11. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, без учета других надбавок и доплат.

Выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

Премияльные выплаты по итогам работы исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом всех надбавок и доплат.

12. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этих новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

13. Молодым специалистам, окончившим высшие, средние профессиональные учебные заведения и работающим в ДОУ, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 40 процентов в течение трех лет с момента трудоустройства.

14. Установить молодым специалистам доплату в виде ежемесячной выплаты в размере 1150 рублей.

**Порядок установления базовых ставок (должностных окладов) и другие условия оплаты труда педагогических работников
МБДОУ детский сад № 74 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально – личностному направлению развития детей города Орла**

1. Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат с учетом повышений, предусмотренным настоящим Положением.
2. Тарифные ставки педагогических работников ДОУ, перечень которых представлен в таблице 1, с учетом фактической педагогической нагрузки работника определяется по следующей форме:

$$\text{Оп} = \frac{\text{Об} \times \text{Чн}}{\text{Чс}} + \text{Км}, \text{ где:}$$

Оп- тарифная ставка с учетом фактической педагогической нагрузки работника,

Об- базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю,

Чн- фактическая нагрузка в неделю,

Чс - норма часов педагогической работы в неделю.

Км- ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере , установленном по состоянию на 31. 12.12г.

Таблица 1.

Классификация должностей административного и педагогического персонала ДОУ

Группа персонала	Наименование должностей
Административный персонал	Руководитель учреждения образования, заместитель руководителя
Педагогический персонал (основной)	учитель-логопед, музыкальный руководитель, воспитатель, социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре

3. Базовая ставка педагогического работника ДОУ определяется по формуле:

Об = Б х Кк х Ксп, где:

Об-базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Б- базовая единица,

Кк-коэффициент квалификации,

Ксп-коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

4. Значения коэффициентов квалификации, стажа и специфики работы приведены в таблице 2,3,4.

5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещений отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях соответствующим увеличением его начальной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификации.

Таблица 2

Коэффициенты квалификации (Кк)

группы	Квалификационная категория	Повышающий коэффициент За квал. катег.	Уровень образования педагога	Повышающий коэффициент за уровень образования педагога	Итоговый повышающий коэффициент (1+гр.3+гр.5)
1	2	3	4	5	6

1	отсутствует	0	Основное общее или среднее(полное)общее образование	0	1
			Среднее профессиональное образование	0,2	1,2
			Высшее профес. образование (бакалавр,специалист, магистр)	0,3	1,3
2	первая	0,4	Среднее профессиональное образование	0,2	1,6
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,3	1,7
3	высшая	0,5	Среднее профессиональное образование	0,2	1,7
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,3	1,8

В Пункте 5 Приложения 1 Положения Таблицу № 3 читать в следующей редакции

Таблица 3

Коэффициенты специфики работы (Ксп)

Показатели специфики	Коэффициент применяемый при установлении окладов педагогических работников
За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях(отделениях, классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с	1,15

ограниченными возможностями)	
Работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	1,20
Работникам, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам—профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	1,25
Воспитателям образовательных организаций, реализующим программу дошкольного образования, за работу в группах, в которых списочный состав воспитанников превышает нормативную наполняемость:	
От 10% до 20%	1,2
Свыше 20%	1,3

Приложение 2

Порядок установления должностных окладов и другие условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, специалистов и служащих МБДОУ детский сад № 74 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально – личностному направлению развития детей города Орла

1. Должностной оклад руководителя ДОУ, руководителей структурных подразделений ДОУ устанавливаются исходя из отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя и руководящих работников в зависимости от объема и сложности выполняемых работ.

2. Должностные оклады заместителей руководителей ДОУ по УВР и АХР устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, в соответствии с уровнем квалификации.

3. Должностной оклад руководителя ДОУ определяется по следующей формуле:

$$\text{Од} = \text{Б} \times \text{Крс}, \text{ где:}$$

Од – должностной оклад руководителя ДОУ;

Б – базовая единица;

Крс – повышающий коэффициент к должностным окладам из числа руководителей ДОУ, значения которых приведены в таблице 1.

Таблица 5

	Количество баллов			
	Образова- тельные	Образова- тельные	Образова- тельные	Образова- тельные

	учреждения, относящиеся к 1 группе по оплате труда руководите-лей	учреждения, относящиеся к 2 группе по оплате труда руководителей	учреждения, относящиеся к 3 группе по оплате труда руководите-лей	учреждения, относящиеся к 4 группе по оплате труда руководите-лей
	<i>свыше 500</i>	<i>до 500</i>	<i>до 350</i>	<i>до 200</i>
Повышаю- щийкоэф- фициент	3,5	3	2,8	2,5

4. Должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала ДОУ определяется по следующей формуле:

$Оув = Б (Кув + (Ксп1 \times Ксп2))$, где:

Оув – должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала;

Б – базовая единица;

Кув – повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала ДОУ.

Ксп1, Ксп2 – коэффициенты специфики работы к должностным окладам по категории работников из числа учебно-вспомогательного персонала ДОУ, относящихся к должностям «помощник воспитателя, младший воспитатель»

Значения коэффициентов приведены в таблице 2,3,4.

Таблица 2

Наименование должности и требования к квалификации	Категории				Повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно- вспомогательного персонала (Кув)
	2	3	4	5	
	высшая	ведущая	первая	вторая	
1	2	3	4	5	6
	без категории				
Учебно-вспомогательный персонал ДОУ					
Документовед, контрактный управляющий		1,5	1,45	1,4	1,35
Делопроизводитель, секретарь- машинистка, кассир,					1,2

санитарка, помощник воспитателя, младший воспитатель					
Заведующий хозяйством, администратор					1,35
Инструктор по физкультуре (лечебной физкультуре)	1,35		1,25	1,2	1,15
Медицинская сестра	1,75		1,55	1,5	1,2

Коэффициент специфики работы (Ксп1)

Таблица №3

Показатели специфики	Коэффициент применяемый при установлении окладов по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала
1	2
Помощникам воспитателей, младшим воспитателям за работу в группах общего назначения для воспитанников до 3 лет	0,71
Помощникам воспитателей, младшим воспитателям за работу в группах общего назначения для воспитанников старше 3 лет	0,69
Помощникам воспитателей, младшим воспитателям за работу в группах, имеющих отклонения в развитии воспитанников старше 3 лет	0,70

Коэффициент специфики работы (Ксп2)

Таблица №4

Показатели специфики	Коэффициент применяемый при установлении окладов по должностям работников из числа учебно- вспомогательного персонала
1	2
Помощникам воспитателей, младшим воспитателям за работу в группах, где превышение плановой (проектной) наполняемости воспитанников составляет до 25 %	1,07
Помощникам воспитателей, младшим воспитателям за работу в группах, где превышение плановой (проектной) наполняемости воспитанников составляет с 25 % до 50%	1,08
Помощникам воспитателей, младшим воспитателям за работу в группах, где превышение плановой (проектной) наполняемости воспитанников составляет свыше 50 %	1,12

Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки рабочих, единые для всех муниципальных дошкольных образовательных учреждений

1. Тарифные ставки обслуживающего персонала ДОУ определяется по следующей формуле:

$Ооп = Б \times Коп$, где:

Ооп – тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б – базовая единица;

Коп – тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обслуживающего персонала ДОУ, значения которых приведены в таблице 1.

2. Профессии обслуживающего персонала ДОУ тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации.

Таблица 6

Разряд оплаты труда									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент									
1,0	1,01	1,05	1,07	1,1	1,12	1,15	1,17	1,18	1,2

Приложение 4

ПЕРЕЧЕНЬ

высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9 - 10 разрядов тарифной сетки

1. Шеф – повар.

Примечания:

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

2. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим Перечнем, оплата труда может устанавливаться как высококвалифицированным рабочим при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже шестого.

3. Оплата труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим Перечнем устанавливается руководителем ДОУ с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников ДОУ строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Приложение 5

Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования

1. Группа по оплате труда руководителей ДОУ определяется:
- не чаще одного раза в год органом местного самоуправления в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения;

- для вновь открываемых ДОУ – исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2. Контингент обучающихся (воспитанников) ДОУ определяется по списочному составу по состоянию на 1 октября.

3. Для определения суммы баллов за количество дошкольных групп в ДОУ принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 октября на установленную предельную наполняемость групп.

4. За руководителями ДОУ, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа оплаты труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

5. ДОУ относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

6. Группы по оплате труда руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений определяются, исходя из масштаба и сложности управления, и устанавливаются в соответствии с показателями и порядком отнесения к группам по оплате труда руководителей:

Таблица 5

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество воспитанников в дошкольной образовательной организации (за исключением категорий обучающихся, указанных в пункте 3)	Из расчета за каждого воспитанника	0,3
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости по количеству воспитанников дошкольной образовательной организации	За каждые 2 группы	15
3.	Наличие в дошкольной образовательной организации обучающихся следующих категорий:	При условии учета обучающего единожды	
3.1	Детей-инвалидов (без статуса обучающегося с ограниченными возможностями здоровья)	Из расчета за каждого ребенка-инвалида	1
3.2	Детей с ограниченными возможностями здоровья	Из расчета за каждого ребенка с ограниченными возможностями здоровья	1,5
3.3	Детей в возрасте до 3 лет	Из расчета за каждого ребенка в возрасте до 3 лет	1
3.4	Детей, посещающих группу кратковременного пребывания	Из расчета за каждого ребенка , посещающего группу кратковременного пребывания	0,5
4.	Наличие консультативного пункта	За наличие	5

5.	Наличие в дошкольной образовательной организации групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	Из расчета за каждую группу	10
6.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ различной направленности (технической, естественнонаучной, физкультурно-спортивной, художественной, туристско-краеведческой, социально-гуманитарной)	5-6 направленностей	15
		3-4 направленности	10
		1-2 направленности	5
7.	Количество работников	За каждого работника;	1
7.1	Дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего:		
7.1.1	Первую квалификационную категорию	За каждого работника	0,5
7.1.2	Высшую квалификационную категорию	За каждого работника	1
8.	Наличие нескольких зданий, используемых дошкольной образовательной организацией для осуществления образовательной деятельности (двух и более)	За второе и каждое следующее здание	10
9.	Наличие и использование в образовательной деятельности обособленных помещений для разных видов активности обучающихся:		
9.1	Бассейна	За каждый объект	15
9.2	Площадки, оснащенной спортивным инвентарем	За каждый объект	5
9.3	Групповых прогулочных участков	11 и более объектов	15
		6-10 объектов	10
		1-5 объектов	5
9.4	Хореографического зала, музыкального зала, физкультурного зала, зимнего зала, изостудии, кабинетов специалистов психолого-педагогического сопровождения, кабинета со специализированным оборудованием для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	За каждый объект	5
9.5	Музея	При наличии решения об открытии музея (свидетельства)	10
10.	Наличие функционирующих помещений медицинского блока	Более 7 помещений	10

	(кабинета)		
		5-6 помещений	7
		3-4 помещения	5
		1-2 помещения	3
11.	Наличие функционирующих помещений пищеблока	Более 7 помещений	10
		5-6 помещений	7
		3-4 помещения	5
		1-2 помещения	3
12.	Наличие у дошкольной образовательной организации лицензии на осуществление медицинской деятельности	За каждый вид медицинской деятельности	5
13.	Наличие собственной, отдельно стоящей котельной, других сооружений инженерно-технического назначения (хозяйственных построек), находящихся на балансе дошкольной образовательной организации	За каждый объект , находящийся в организации	10

Приложение 6

Положение о

системе выплат компенсационного и стимулирующего характера и премирования работников МБДОУ детский сад № 74 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально – личностному направлению развития детей города Орла

1. Общие положения

1.1. Настоящая система разработана в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, представляет собой локальный акт, регулирующий порядок создания и использования средств компенсационного и стимулирующего фонда ДОУ № 74.

1.2. Данная система устанавливает виды, условия и размеры компенсационных, стимулирующих выплат и премирования работников ДОУ. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются на определённый срок или на учебный год, но не более чем на один год.

1.3. Компенсационные и стимулирующие надбавки рассчитываются от базовой ставки сотрудника.

1.4. Положение о фонде рассматривается и принимается на Общем собрании трудового коллектива ДОУ № 74.

1.5. Положение вступает в силу с момента его утверждения.

1.6. Изменения, дополнения или отмена данного Положения осуществляется Общим собранием трудового коллектива .

1.7 Компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, премирование работников, материальная помощь работникам ДООУ устанавливаются комиссией. В состав комиссии входят: заместитель заведующей, председатель профсоюзной организации, представители профкома, представители коллектива. Заседание комиссии правомочно, если присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Произведенный комиссией расчет, с обоснованием, оформляется протоколом за подписью всех членов комиссии. На основании протокола комиссии заведующая ДООУ издает приказ об установлении выплат компенсационного, стимулирующего характера, премирования работников, материальной помощи.

1.8 Конкретная сумма и проценты, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливаются решением комиссии при наличии средств фонда.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1 Компенсационные выплаты работникам ДООУ из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

2.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентах или абсолютных размерах.

2.3 Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к ставке (должностному окладу) и определяются по следующей формуле:

$K = \sum O \times K_{pi}$, где:

K – компенсационные выплаты;

O – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю или должностной оклад;

K_{pi} – компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры которых приведены в пунктах 5 – 10.

2.4 В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям используется сумма указанных коэффициентов.

2.5 Конкретные размеры выплат устанавливаются работодателем в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.6 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.7 Руководители ДООУ проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.8 Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон, по заявлению сотрудника.

2.9 К выплатам компенсационного характера относятся:

а) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в ночное время;

в) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

г) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе:

- за выполнение обязанностей воспитателя;
- руководство методическими комиссиями;
- проведение дополнительной работы по физическому воспитанию;

д) За исполнение обязанностей заведующей на период ее отсутствия (отпуск, листок нетрудоспособности и т.п.) устанавливается доплата замещающему работнику в размере пропорционально отработанному времени в размере 10% должностного оклада заведующей.

- другие условия, требующие компенсационных выплат;

2.10. Корректировка выплат компенсационного характера может осуществляться по необходимости в течение учебного года. Выплаты производятся ежемесячно, при наличии средств. Размер выплат зависит от личного вклада сотрудника в общий объем выполненной работы (в соответствии с пунктами данного положения).

2.11 Условия и размеры выплат компенсационного характера:

№ п/п	Наименование	Размеры доплаты в % к ставке (оклады)
2.11.1	За совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ или расширение зоны обслуживания: в % отношении в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда, предусмотренного по совмещаемым должностям; конкретный размер доплаты устанавливается руководителем по соглашению с работником с учетом объема дополнительной работы;	ст. 151 ТК РФ (до 100%)
2.11.2	а) каждый час работы в ночное время – в размере	35 % от ставки (оклада) заработной платы;
	б) работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в размерах, не менее установленных статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
	в) сверхурочную работу	в порядке и размерах, не менее установленных статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации
2.11.3	За работу с пенсионным фондом	30%
2.11.4	За участие в работе консультативного пункта (за фактическое участие)	10%
2.11.5	За содержание мини - музея	40%
2.11.6	За ведение табеля	80%
2.11.7	Ответственным лицам:	

	- по организации охраны труда - по электробезопасности - по тепловому хозяйству - по санитарному состоянию - экологической безопасности - ГО и ЧС - пожарной безопасности	50% 20% 20% 20% 20% 20% 20%
2.11.8	За участие в ПМП консилиуме	10%
2.11.9	За работу с множительной и компьютерной техникой	30%
2.11.10	За ведение электронного табеля посещаемости обучающихся	45%
2.11.11	За обеспечение функционирования сайта ДОУ, его поддержку, информационное наполнение	50%
2.11.12	Членам комиссии по контролю питания в ДОУ	10%
2.11.13	Материально-ответственным лицам	10%
2.11.14	За проведение работы по физвоспитанию и оздоровлению детей	10 %
2.11.15	За ведение документации по выплатам родителям компенсаций за содержание ребенка	40%
2.11.16	За работу в системе «Госпаблики»	20%
2.11.17	За исполнение обязанностей социального педагога	30%
2.11.18	За работу в системе на платформе «Сферум»	10%

Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера принимаются общим собранием трудового коллектива, утверждаются коллективным договором, настоящим положением, с учетом мнения профсоюзного органа работников.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1 К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- премии и поощрительные выплаты.

3.2 Размер выплат стимулирующего характера работника может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке (должностному окладу).

3.3 Конкретные виды и размеры выплат стимулирующего характера работников, утверждены настоящим Положением с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников ДОУ. Распределение выплат стимулирующего характера производится ежемесячно и утверждается комиссией; размер выплат зависит от размера стимулирующего фонда и личного вклада сотрудника в общий объем выполненной работы (в соответствии с пунктами данного положения).

3.4 Условия и размеры выплат стимулирующего характера:

Таблица 2

№ п/п	Наименование	Размеры премии в рублях Размеры доплаты в % к ставке (оклады)
3.4.1	Надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы может устанавливаться	Максимальный размер персонального повышающего

	работникам ДОУ на определенный срок, но не более одного года.	коэффициента – 2,0.
3.4.2	За участие в работе методического актива (за фактическое участие)	500 руб.
3.4.3	За разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями: организация выставок, оформление стендов и др.	3000 руб.
3.4.4	Работникам ДОУ, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного посвящения», нагрудным знаком «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», нагрудным знаком «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» (ежемесячно)	500 руб.
3.4.5	За участие в экспериментальной работе на федеральном уровне (ежемесячно)	1500 руб.
3.4.6.	За участие в экспериментальной работе на региональном уровне (ежемесячно)	1000 руб.
3.4.7	Активное участие в работе женсовета трудового коллектива (ежемесячно)	500 руб.
3.4.8	Председателю профкома за напряженность по выполнению общественной работы (ежемесячно)	3250 руб.
3.4.9	За выполнение обязанностей председателя совета ветеранов учреждения (ежемесячно)	600 руб.
3.4.10	За участие в локальном эксперименте (по фактическому результату)	500 руб.
3.4.11	За участие в экспериментальной работе на муниципальном уровне (ежемесячно)	1000 руб.
3.4.12	За участие в ДНД (ежемесячно)	1000 руб.
3.4.13	За оформление документации по воинскому учёту и бронированию граждан пребывающих в запасе (ежемесячно)	2300 руб.
3.4.14	За исполнение обязанностей ответственного оператора по размещению информации об учреждении на сайте Меркурий (ежемесячно)	6000 руб.
3.4.15	Наставникам молодых специалистов на период не более трех лет по каждому молодому специалисту (ежемесячно)	500 руб.
3.4.16	Инструкторам по физической культуре , награжденным отраслевым значком «Отличник физической культуры и спорта», почетным знаком « За заслуги в развитии физической культуры и спорта», почетным знаком « За заслуги в развитии Олимпийского движения в России».	500 руб.
3.4.17	Работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный учитель	1000 руб.

	Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогических работников- профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	
3.4.18	Работникам , имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	1000 руб.
3.4.19	Работникам муниципальных образовательных учреждений , имеющим почетное звание «Народный учитель»,и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленных для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогических работников – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; Работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	2000 руб. 2000 руб.
3.4.20	За техническое содержание мини-музея (ежемесячно)	3000 руб.

3.4.21 Оплачивать дополнительные отпуска, согласно пункта Коллективного договора 7.7

- в связи с бракосочетанием работника – 3 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работников – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- смерти близких (родителей, дети, супруги) – 3 дня;
- председателю профкома – 4 дня.
- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 день,
- работникам – инвалидам – 2 дня.

4. Премирование работников

- 4.1 Премирование работников производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.
- 4.2 Премирование работников осуществляется с учетом следующих показателей:
 - - рост качества обучения;
 - - подготовка конкурсов, лауреатов различного уровня;
 - - участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ;
 - - участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
 - - применение оздоровительных методик и технологий в учебном процессе, снижение заболеваемости воспитанников;
 - - наличие иных показателей в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников.
- 4.3 К поощрительным выплатам относятся:
 - - выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами;
 - - другие выплаты, предусмотренные коллективным договором.

5. Размеры выплат премирования

Таблица 3

№ п/п		Размеры премии в рублях
5.1	За высокую результативность в работе (написание авторской программы, методики, подготовка и участие в районных, городских, областных конкурсах, выставках, конференциях др. мероприятиях)	2000 руб.
5.2	За проведение открытых мероприятий (для ИРО, ОГУ, для района, города, области и др.)	1500 руб.
5.3	За подготовку и участие в художественной самодеятельности и других общественных мероприятиях	1000 руб.
5.4	За работу в выпускной группе, (один раз в полугодие)	500 руб.
5.5	За активное участие к подготовке к новому учебному году	1000 руб.
5.6	За качественное состояние закрепленной территории (прогулочного участка, за участие в работе по благоустройству территории)	1000 руб.
5.7	За низкую заболеваемость детей (ежеквартально)	1500 руб.
5.8	За создание оптимальный условий для учебно – воспитательной работы с детьми (по результатам смотров – конкурсов)	1500 руб.
5.9	В честь профессиональных и государственных праздников (День учителя, День защитника Отечества, Международный женский день, Новый год и т.д.)	25000 руб.

5.10	По случаю присвоения почетных званий, наградений грамотами.	2000 руб.
5.11	За творческое ведение ролей при проведении утренников, праздников (вне рабочее время)	500 руб.

5.12 Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения профсоюзного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных ДОУ на оплату труда.

5.13 Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь согласно настоящему Положению по личному заявлению работника.

6.2. Материальная помощь выделяется на основании решения руководителя ДОУ с обязательным учетом мнения профсоюзного органа работников.

Таблица 4		
№ п/п	Наименование	Размер помощи в руб.
6.3.	По семейным обстоятельствам (стихийные бедствия, несчастные случаи, большой материальный ущерб)	4000 руб.
6.4	В связи с болезнью работника (приобретения дорогостоящих лекарств, реабилитация после болезни и др.)	4000 руб.
6.5.	В случае потери близких родственников (родители, дети, супруги)	4000 руб.
6.6.	В связи с юбилеем работника (50, 55, 60, 65, 70 лет)	3000 руб.
6.7.	В связи с бракосочетанием работника	2000 руб.
6.8.	В связи с рождением ребенка работником	2000 руб.
6.9	В связи с тяжелым материальным положением работника	5000 руб.
6.10	В связи с профессиональными и государственными праздниками (День учителя, День защитника Отечества, Новый год и т.д.)	10000 руб.

6.11 Периодичность и размер материальной помощи (6.3, 6.4, 6.9, 6.10) устанавливается отдельно в каждом конкретном случае в зависимости от ситуаций.

7. Показатели, влияющие на уменьшение размера или лишение премий

7.1 Надбавки и премии не выплачиваются работникам при неисполнении функциональных обязанностей, некачественном исполнении работы и при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия.

7.2 Материальное вознаграждение не устанавливается в следующих случаях:

- появление сотрудника на работе в нетрезвом состоянии;
- отсутствие работника более 3 часов на рабочем месте без уважительной причины;
- совершение прогула.

7.3 Премияльное вознаграждение (в процентах) уменьшается в следующих случаях:

- при нарушении трудовой дисциплины (- 10%);
- исполнительской дисциплины (-10%);

- санитарно-эпидемиологического режима (- 10-50%);
 - правил техники безопасности и пожарной безопасности (- 10-50%);
 - инструкций по охране жизни и здоровья детей (- 10-100%);
 - в случае роста детской заболеваемости, связанного с нарушением санитарного режима, режима питания и др. (- 10-50%);
 - при халатном отношении к сохранности материально-технической базы (- 10-100%);
 - в случае обоснованных жалоб родителей (на низкое качество учебно-воспитательной работы, невнимательное и грубое отношение к детям, нарушение педагогической этики (- 10-100%);
 - в случае отсутствия результатов в работе с семьями (наличии задолженности по родительской оплате, отсутствию взаимопонимания, конфликтных ситуациях) (-10-50%);
- при нарушении больничного режима -20%.

7.4 Все случаи лишения премии рассматриваются руководителем и Советом трудового коллектива в индивидуальном порядке.

7.5 Лишение материального вознаграждения, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе. Лишение материального вознаграждения оформляется приказом по учреждению с указанием периода и причин, за которые они устанавливаются.

Приложение 7

ПОРЯДОК формирования фонда оплаты труда работников МБДОУ детский сад № 74 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально – личностному направлению развития детей города Орла

1. Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется:

- из средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев) исходя из штатного расписания и тарификационных списков организации по состоянию на 1 октября соответствующего учебного года. При этом объем средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работников из числа административного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала не должен превышать значений предельного соотношения средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работников из числа административного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала из средств на оплату ставок (окладов) заработной платы всех работников организации по нормативу 49 %.

- средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 10 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

- расходы на оплату труда руководящих работников (административный персонал) дошкольной образовательной организации ограничиваются:

10% средств, направляемых дошкольной образовательной организацией на оплату труда работников за счет бюджетных средств доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Настоящее положение вступает в силу с 01.10.2023года.