

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №7 "РАДУГА"  
КУЛУНДИНСКОГО РАЙОНА АЛТАЙСКОГО КРАЯ  
(МБДОУ детский сад №7 "Радуга")

ПРИКАЗ

30.09.2024

с. Кулунда

№ 90– од

Об утверждении Положения об оплате труда работников  
МБДОУ детский сад №7 «Радуга» Кулундинского района

С целью совершенствования системы оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного образовательного учреждения детский сад №7  
«Радуга» Кулундинского района Алтайского края,

п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить «Положения об оплате труда работников МБДОУ детский сад №7 «Радуга» Кулундинского района Алтайского края».
2. Признать утратившим силу «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 7 «Радуга» Кулундинского района Алтайского края, утвержденное приказом заведующего от 20.10.2022 года №124 - од.
3. Настоящее положение вступает в силу с 01.10.2024 года.
4. Сухенко Т.А. разместить настоящий приказ и Положение на официальном сайте учреждения.
5. Заместителям заведующего ознакомить сотрудников с данным Положением под роспись.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ

Е.Ю. Могильницкая

<i>Принят:</i>	<i>Согласованно:</i>	<i>Утверждаю:</i>
Общим собранием трудового коллектива протокол № 3 от 30.09.2024 года	Председатель ППО Л.А. Шегова протокол № 4 от 30.09.2024 года	заведующий МБДОУ детский сад №7 «Радуга» Е. Ю. Могильницкая Приказ от 30.09. 2024 года № 90 - од

**Положение об оплате труда  
работников Муниципального бюджетного образовательного  
учреждения детский сад №7 «Радуга»  
Кулундинского района Алтайского края**

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 7 «Радуга» Кулундинского района Алтайского края разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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» (зарегистрировано Минюстом России 25.02.2015, регистрационный № 36204) (далее – «приказ Минобрнауки России № 1601»);
- приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 01.06.2016, регистрационный № 42388) (далее – «приказ Минобрнауки России № 536»);
- постановлением администрации Кулундинского района Алтайского края от 10.02.2014 № 77 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях Кулундинского района» (далее - «Постановление № 77»).
- постановлением администрации Кулундинского района Алтайского края от 18.10.2022 № 478 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Кулундинского района, реализующих образовательные программы дошкольного образования».
- постановлением администрации Кулундинского района Алтайского края от 18.10.2022 № 478 «О внесении изменений в постановление администрации Кулундинского района Алтайского края от 14.06.2022 №277 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников

муниципальных бюджетных образовательных организаций Кулундинского района, реализующих образовательные программы дошкольного образования».

1.2. Размер заработной платы работников МБДОУ детский сад №7 «Радуга» отражается в трудовых договорах в соответствии с установленной системой оплаты труда (заключаемых на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015)).

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.4. В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника.

1.5. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. В случае если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, выплачивается персонализированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

## **2. Формирование и распределение фонда оплаты труда**

2.1. Формирование фонда оплаты труда МБДОУ осуществляется в пределах объема финансовых средств, выделенных образовательной организации на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством воспитанников, нормативами расходов по заработной плате на одного воспитанника с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги в зависимости от режима пребывания воспитанников и направленности групп, поправочных коэффициентов для данной образовательной организации, установленных комитетом по образованию и делам молодежи согласно Постановлению № 77, а также средств местного бюджета.

2.1.1. За счет субвенции из краевого бюджета формируется фонд оплаты труда педагогических работников, административно-управленческого персонала (заведующий, заместитель заведующего), учебно-

вспомогательного персонала (помощник воспитателя).

2.1.2. За счет средств местного бюджета формируется фонд оплаты труда работников организации кроме указанных в пункте 2.1.1.

2.2. Размер фонда оплаты труда образовательной организации определяется комитетом по образованию и делам молодежи администрации Кулундинского района Алтайского края согласно Постановлению № 77.

2.3. Руководитель образовательной организации обеспечивает результативность и эффективность использования фонда оплаты труда, в пределах установленных средств формирует фонд оплаты труда с разделением его на базовую и стимулирующую часть, обеспечивает установление заработной платы работников организации.

2.4. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.5. Тарификационный список работников утверждается на учебный год приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иным представительным органом, с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы, виды и размеры повышающих коэффициентов и компенсационных выплат) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников образовательной организации с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

### **3. Оплата труда педагогических работников**

3.1. Заработная плата педагогических работников включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – «ПКГ») не ниже минимальных окладов (с учётом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно приложению 1 к настоящему Примерному положению.

3.1.2. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников, осуществляется на основании нормативных правовых актов администрации Кулундинского района.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, ставок заработной платы увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

3.1.3. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников образовательной организации устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

- квалификационной категории;
- уровня образования;

специфики работы.

3.1.4. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников определен настоящим Примерным положением.

3.1.5. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника устанавливается:

для имеющих первую категорию – 1,2;

для имеющих высшую категорию – 1,3.

для имеющих квалификационную категорию «педагог-методист» - 1,3.

для имеющих квалификационную категорию «педагог-наставник» - 1,3.

3.1.6. Повышающий коэффициент с учетом уровня образования устанавливается:

среднее профессиональное образование – 1,2;

высшее профессиональное образование – 1,3.

3.1.7. Повышающие коэффициенты специфики работы применяемые при расчете окладов педагогических работников, устанавливаются в размерах:

- работа в образовательных организациях, расположенных в сельской местности – 1,25.

- работа в группах компенсирующей, комбинированной направленности – 1,2.

3.1.8. Применение повышений, указанных в пункте 3.1.3., осуществляется к размеру оплаты за фактический объем педагогической работы.

3.1.9. При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно и суммируются.

3.2. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательной организации с учетом настоящего Примерного положения.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (руководство методическими объединениями и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом);

выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ;

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

3.2.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений

в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со ст. 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат работодателем организуют проведение специальной оценки условий труда.

3.2.3. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (руководство методическими объединениями и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются самостоятельно локальными нормативными актами дошкольного учреждения (приложение 2).

Размеры выплат устанавливаются дошкольным учреждением в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При определении размеров доплат в относительных значениях (процентах) не учитываются предусмотренные системой оплаты труда, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.2.4. Выплаты работникам образовательных организаций, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2.5. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда образовательной организации в соответствующем финансовом году.

3.2.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательной организации, разработанными с учетом настоящего Примерного положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников.

3.3.1. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за эффективность и результативность деятельности;

- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3,4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательную организацию, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пунктами 3,4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с отличием прошедшие промежуточную аттестацию в течение первых трех лет работы;

- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами).

3.3.2. Выплаты за эффективность и результативность деятельности педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом образовательной организации, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, при ее отсутствии – иным представительным органом работников.

Размер выплаты за эффективность и результативность деятельности определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом учреждения, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

3.3.3. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, устанавливаются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы, в следующих размерах:

- от 0 до 3 лет – 0 процентов;
- от 3 лет до 5 лет – 5 процентов;
- от 5 лет до 10 лет – 10 процентов;
- от 10 лет до 15 лет – 15 процентов;
- от 15 лет до 25 лет – 20 процентов;
- от 25 лет и более - 30 процентов.

3.3.4. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов (должностных

окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы, в следующих размерах:

- кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;
- доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

3.3.5. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы, в следующих размерах:

- для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 10 процентов;
- для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» – 5 процентов.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному) по основной должности.

3.3.6. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- первый год – не менее 30 процентов;
- второй год – не менее 20 процентов;
- третий год – не менее 10 процентов.

3.3.7. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам



высшего образования в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в течение первых трех лет:

- 10 процентов от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

3.3.8. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами) производятся на основании приказа руководителя образовательной организации за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при её отсутствии – иного представительного органа работников (приложение 3).

#### **4. Оплата труда специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.**

4.1. Заработная плата специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя оклад, повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

4.3. К окладу (должностному окладу) специалистов устанавливается повышающий коэффициент 1,25 за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, соответствии с перечнем должностей, указанных в приложении 3 к настоящему Примерному положению.

4.4. Виды выплат компенсационного характера специалистам, учебно - вспомогательному и обслуживающему персоналу, порядок и условия их назначения определяются локальными актами образовательной организации с учетом настоящего Примерного положения.

4.5. Для специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

- за высокие результаты труда;

- за качество, интенсивность и сложность труда;

- премии по итогам работы;

- иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами образовательной организации.

4.5.1. Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом

образовательной организации, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей определяется в соответствии с оценочными листами, заполняемыми по форме, утвержденной локальным актом образовательной организации, путем умножения количества набравших баллов на стоимость одного балла.

4.5.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты труда образовательная организация разрабатывает показатели премирования, по которым устанавливаются критерии оценки, размеры выплат, утвержденные локальным актом образовательной организации, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

4.5.3. Премии по итогам работы, иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальным актом образовательной организации, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников производятся за счет экономии средств фонда оплаты труда образовательной организации (приложение 3).

4.5.4. Перечень условий премирования специалистов, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается локальным актом образовательной организации, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

## **5. Оплата труда административно-управленческого персонала**

5.1. Заработная плата заведующего МБДОУ, заместителей заведующего, главного бухгалтера включает в себя оклад (должностной оклад, повышающий коэффициент, компенсационные и стимулирующие выплаты).

5.1.1 Размер должностного оклада заведующего устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

Объемные показатели деятельности МБДОУ устанавливаются в соответствии с Положением о порядке отнесения муниципальных образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, утвержденным администрацией Кулундинского района.

Диапазон в баллах по объемным показателям устанавливается постановлением администрации Кулундинского района.

Повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя по группам оплаты труда образовательной организации устанавливается в зависимости от количества набранных баллов по объемным показателям в следующих размерах:

1 группа – 1,6;

2 группа – 1,4;

3 группа – 1,2;

4 группа – 1.

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя пересматривается администрацией Кулундинского района не чаще 1 раза в год.

5.1.3. Должностные оклады заместителей заведующего, главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя

- 8 групп и более – на 10 процентов;

- 5-7 групп – на 20 процентов;

- 4 и менее группы – на 30 процентов;

5.1.4. К должностным окладам заведующего, заместителей заведующего, главного бухгалтера устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности – 1,25.

5.2. Виды выплат компенсационного характера руководящим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными актами образовательной организации в соответствии с пунктом 4.4 раздела 4 настоящего Примерного положения.

5.3. Комитет по образованию и делам молодежи администрации Кулундинского района формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных организаций. Размер централизованной доли фонда оплаты труда – не более 1 % от фонда оплаты труда работников образовательных организаций.

5.3.1. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных организаций осуществляется с учетом целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций и показателей эффективности деятельности руководителей, в соответствии с постановлением администрации Кулундинского района.

Указанные показатели включаются в трудовые договоры (эффективный контракт) с руководителями образовательных организаций.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет централизованного фонда стимулирования руководителей. Размеры, условия и порядок выплат определяется постановлением администрации Кулундинского района.

Периодичность оценки эффективности деятельности образовательных организаций и их руководителей устанавливается администрацией Кулундинского района.

5.4. Для руководителей, заместителей руководителя образовательной организации, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за качество выполняемых работ;

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячная выплата:

- за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности);

- за качество, интенсивность и сложность труда;

- премии по итогам работы;
- иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами образовательной организации.

5.4.1. Выплаты за качество выполняемых работ руководящим работникам производятся в виде выплат за аттестацию на соответствие занимаемой должности на основании результатов квалификационного испытания:

- от 3,51 балла до 4,0 баллов – 10 % от должностного оклада;
- от 4,0 баллов до 4,46 баллов – 12 % от должностного оклада;
- более 4,46 баллов – 15 % от должностного оклада.

5.4.2. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени заместителям руководителя образовательной организации устанавливается от должностных окладов в следующих размерах:

- кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;
- доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

5.4.3. Ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград заместителям руководителя образовательной организации, главному бухгалтеру устанавливается от окладов (должностных окладов) в следующих размерах:

имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 10 процентов;

награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» – 5 процентов.

При наличии у работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному) по основной должности.

5.4.4. Ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) заместителями руководителя, главным бухгалтером устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, утвержденных локальным актом образовательной организации, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

5.4.5. Премии по итогам работы выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда образовательной организации в соответствии с его локальным актом, который утверждает показатели и условия премирования, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

5.4.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителей

руководителя, главного бухгалтера осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

5.4.7. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы для руководящих работников устанавливается от оклада (должностного оклада) с учетом стажа работы в образовательных организациях на руководящей должности, в следующих размерах:

- от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;
- от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;
- свыше 15 лет – 15 процентов.

5.5. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения не может превышать 90 процентов заработной платы руководителя образовательной организации, предусмотренной трудовым договором.

5.6. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации, возлагается на руководителя образовательной организации.

## **6. Доплата за наставничество**

6.1. За выполнение работы по наставничеству работнику производится доплата в зависимости от сложности, содержания и объема работы по наставничеству.

6.2. Оплата за наставничество производится пропорционально отработанному времени.

6.3. Доплата за наставничество учитывается при расчете среднего заработка в порядке, установленном трудовым законодательством.

## **7. Заключительные положения**

7.1. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда образовательной организации на выплату окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

7.2. В случае образования экономии фонда оплаты труда в образовательной организации, при условии выполнения муниципального задания, средства экономии могут быть направлены на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или в виде переходящих остатков на следующий финансовый год на те же цели.

ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности

- библиотекарь (включая старшего);
- бухгалтер;
- воспитатель (включая старшего);
- документовед;
- заместитель главного бухгалтера;
- инженер-программист(программист);
- инженер-электроник (электроник);
- инженер-энергетик (энергетик);
- инспектор по кадрам;
- инструктор-методист (включая старшего);
- инструктор по труду;

инструктор по физической культуре;  
 концертмейстер;  
 лаборант (включая старшего);  
 мастер производственного обучения;  
 методист (включая старшего);  
 механик;  
 музыкальный руководитель;  
 педагог - библиотекарь;  
 педагог дополнительного образования (включая старшего);  
 педагог-организатор;  
 педагог-психолог; переводчик - дактилолог;  
 преподаватель;  
 преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности);  
 руководитель физического воспитания;  
 социальный педагог; специалист по кадрам;  
 специалист по охране труда;  
 старший вожатый;  
 техник;  
 тренер-преподаватель (включая старшего); тьютор;  
 учитель;  
 учитель-дефектолог, учитель-логопед; экономист;  
 юрисконсульт.

## Приложение № 2

### Перечень компенсационных выплат работникам образовательной организации за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Наименование выплаты	Размер
Доплата за работу в ночное время	За каждый час работы в ночное время (с 22 ч до 6 ч) в размере 35 % от должностного оклада.
Доплата за сверхурочную работу	Оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.
За выполнение работ различной квалификации	Оплачивается, как при работе более высокой квалификации.
Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно	Размер доплаты устанавливается по приказу руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и отработанного времени.

отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором	
Руководство ППк дошкольной организации.	Размер доплаты производится по окончании учебного года в размере 50% МРОТ.
Работа в ППк дошкольной организации.	Размер доплаты производится по окончании учебного года в размере 25% МРОТ.
Организация работы по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов педагогам назначенных приказом заведующим	Размер доплат устанавливается исходя из выделенной в фонде оплаты труда суммы деленное на количество детей-инвалидов на финансовый год.
За особенности и специфику работы в группах с воспитанниками ОВЗ	Размер доплаты производится ежемесячно в размере 20 % от должностного оклада
Выплата за наставничество (за дополнительную работу со студентами, проходящими практическую подготовку в учреждении)	Размер доплаты производится пропорционально отработанному времени и составляет 25% МРОТ за одного наставляемого в месяц.
Выплата за наставничество (за дополнительную работу с молодыми специалистами принятыми на постоянную работу в штат организации)	Размер доплаты производится пропорционально отработанному времени и составляет 25% от оклада за одного наставляемого в месяц.
Руководство методическими объединениями	Размер доплаты производится ежемесячно в размере 10 % от МРОТ.

## Приложение № 3

### Премирование работников МБДОУ

1.1. Под премированием следует понимать выплату работникам общеобразовательной организации денежных сумм сверх размера заработной платы., включающей в себя должностной оклад, выплаты стимулирующего характера и повышающих коэффициентов, предусмотренные нормативными правовыми актами, Положением об оплате труда работников образовательной организации и иными локальными нормативными актами, а также трудовыми договорами работников.

1.2. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренными для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств образовательной организации по выплате должностных



окладов, ставок заработной платы, а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера, без ущерба для основной деятельности образовательной организации.

1.3. Выплата премии работникам общеобразовательной организации облагается налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

1.4. Положение распространяется на всех сотрудников организации с первого дня работы и до расторжения трудового договора, работающих как по основному месту, так и на условиях совместительства.

1.5. Премияльные выплаты не являются гарантированными выплатами, предоставляемыми образовательной организацией работникам.

1.6. Премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью руководства общеобразовательной организации и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательной организации и прочих факторов.

1.7. Работникам, отработавшим в образовательной организации неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению заведующего.

1.8. Размер премии уменьшается, если в периоде, за который выплачивается премия, есть дисциплинарное взыскание.

1.9. Выплата премии в полном размере положена только работникам, у которых не будет дисциплинарного взыскания.

1.10. Выплаты премии минимальным и максимальным размером не ограничены.

1.11. При премировании сотрудников учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- обеспечением платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;

- активное участие и большой вклад в реализацию проектов образовательной организации
- участие организации в общественно-значимых мероприятиях;
- качественное и оперативное выполнение заданий и работ, разовых поручений руководства;
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности в образовательной организации;
- результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др.;
- увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника.

1.11. Премии работникам образовательной организации устанавливаются на основании приказа заведующего по согласованию с первичной профсоюзной организацией и учитываются для расчета среднего заработка для оплаты отпусков, выплат компенсации за неиспользованные отпуска и оплаты больничных листов.

1.12. Вопросы материального поощрения рассматриваются администрацией совместно с профсоюзным комитетом, оформляются протоколом и приказом заведующего.

1.13. Премирование заведующего из бюджетных средств осуществляется учредителем, в случае, когда сторонними организациями отмечены высокие результаты и достижения.

1.14. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

1.15. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

1.16. Выплата одного вида материального поощрения (премия, надбавка, единовременная выплата, доплата, материальная помощь) не может быть основанием для отмены или невыплаты поощрения другого вида.

1.17. Выплата разовых премий по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год), начисляются по показателям:

- при получении различных наград;
- в связи с юбилейными датами;
- за профессиональное мастерство и новаторство в труде;
- за победу в конкурсах;
- за высокую исполнительную дисциплину;
- высокие результаты работы по окончании года;
- премия к Дню Дошкольного работника;
- выполнение больших объемов работы с высоким результатом, выполнение срочных и непредвиденных работ, не входящих в должностные обязанности.

**ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ**

С Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №7 «Радуга» Кулундинского района Алтайского края

№ п/п	Ф.И.О.	Дата	Примечание	Роспись
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				

18.				
19.				
20.				
21.				
22.				
23.				
24.				
25.				
26.				
27.				
28.				
29.				
30.				
31.				
32.				
33.				
34.				
35.				
36.				
37.				
38.				