УТВЕРЖДЕНО
Приказом от «30» 10 2026г.
№ 142-09
Заведующий
_____ Е.Ю. Гришачева

ПРИНЯТО
Решением Общего собрания
трудового коллектива
МКДОУ д/с № 2
от «19» 10 20___ г.№ 2

Мотивированное мнение
первичной профсоюзной
организации учтено
протокол № 2
от «22» октября 2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 390 «Берег детства»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников **муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 390 «Берег детства»** (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работни-ков, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска» (с изменениями, установленными постановлением мэрии города Новосибирска от 23.03.2022 № 932), уставом муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 390» (далее - Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работникам Учреждения устанавливается с учетом:

- условий оплаты труда руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения города Новосибирска;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечения условий для повышения размера заработной платы работникам Учреждения и предоставления иных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- норм труда, в том числе для педагогических работников с учетом установленных норм педагогической нагрузки за ставку заработной платы.

1.3. Оплата труда работникам учреждения включает:

- должностной оклад (оклад);
- выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть

ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», без учета районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

1.6. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях): 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным.

1.7. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на расчетный счет Работника, открытый в кредитной организации, указанной в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

В случае совпадения дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

1.8. При выплате заработной платы, за календарный месяц, работнику выдается на руки под роспись расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной суммой, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается приказом по Учреждению с обязательным согласованием с выборным органом первичной профсоюзной организации (приложение № 1 к настоящему положению).

1.9. Заведующий осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работникам, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер Учреждения.

1.10. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

- ✓ субвенции на оплату труда основного и административно-управленческого персонала для реализации образовательных программ дошкольного образования;

✓ муниципального бюджета на оплату труда вспомогательного персонала.

2.2. Объем субвенции на оплату труда для реализации общеобразовательных программ определяется с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;
- количества воспитанников в Учреждении;
- поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:
- особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях.

2.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке при возникновении условий для его изменений.

3. СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит:

ФОТ = ФОТсуб + **ФОТм**, где

ФОТс*уб* **–**фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

ФОТ*м* – фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета.

3.2. Фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТсуб = *ФОТб суб*+ **ФОТ***ст суб,* где

ФОТ *б суб***–** базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера) основному персоналу Учреждения и административно - управленческому персоналу.

ФОТ*ст суб* – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

Фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТм = *ФОТб м*+ **ФОТ***ст м,* где

ФОТ *б м***–** базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера) работникам учреждения из числа вспомогательного персонала.

ФОТ*ст м* – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.3. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты тру да учреждения не может составлять менее 60 %. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также их непосредственные руководители.

3.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей и утверждается

Тарифным соглашением.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников Учреждения в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной 4 политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

3.5. Формирование и утверждение штатного расписания производится заведующим Учреждением в пределах базовой части фонда оплаты труда.

4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКАМ

4.1. Размеры должностных окладов (окладов) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по должностям и профессиям, являющимися специфическими для соответствующей отрасли, устанавливаются постановлением мэрии города Новосибирска от 30.09.2029 № 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска», от 30.09.2019 № 3610 «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами», на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

4.2. Размеры должностных окладов устанавливаются в трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым заведующим Учреждением.

4.3. Изменение условий оплаты труда, установление доплат, надбавок работнику производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (при условии предоставления работником данных о присвоении квалификационной категории работодателю);
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;
- в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

4.4. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2023 № 196, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	(старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), (старший) воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), воспитатель
Учитель музыки	музыкальный руководитель
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	музыкальный руководитель
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	инструктор по физической культуре
Руководитель физического воспитания	инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Методист	(старший) инструктор-методист, педагог-организатор, социальный педагог, старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования, (по аналогичному профилю), педагог-психолог
Старший воспитатель	воспитатель, педагог-организатор
Воспитатель	методист, педагог-организатор
Мастер производственного обучения	методист, (старший) инструктор-методист, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

Педагог-психолог	воспитатель, педагог организатор (старший) педагог дополнительного образования, (при совпадении профиля), методист
Старший тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре, (старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Педагог дополнительного образования	музыкальный руководитель (по аналогичному профилю)
Педагог-организатор	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования
Тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

4.5. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

- в период длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков), на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один года после выхода из указанных отпусков;
- не менее чем за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, и не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни;
- после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.6. С целью определения размера должностного оклада в стаж работы, засчитываются:

- для педагогических работников – периоды работы на должностях, предусмотренных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

4.6. Размеры должностных окладов (окладов) работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли.

Индексация заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

4.7. При изменении работнику размера должностного оклада (оклада) с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.8. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом заведующего Учреждением с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, виды и размер компенсационных выплат) с письменным ознакомлением работников с тарификационным списком под подпись:

на учебный год – до 1 сентября;

при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

Форма тарификационного списка утверждена настоящим положением (приложение № 2 к настоящему положению).

4.9. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- старший воспитатель, педагог-психолог.

Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы:

- учителю-логопеду

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы:

- музыкальным руководителям.

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы:

- воспитатель, непосредственно осуществляющий обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы:

- инструктору по физической культуре.

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы:

- воспитатель, непосредственно осуществляющий обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.

Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы:

- воспитатель, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы:

- педагогу дополнительного образования.

В рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка воспитанников, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

Верхний предел учебной нагрузки педагогических работников Учреждения не установлен.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с приказом Министерства просвещения РФ № 269 от 04.04.2025 г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, основным программам профессионального обучения и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях е изменения и случаев установления верхнего предела указаннной учебной нагрузки».

4.10. Продолжительность рабочего времени для медицинских работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 39 часов в неделю.

4.11. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 4.9-4.10 настоящего положения, составляет 40 часов в неделю.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. Работникам учреждений как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

✓ выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

✓ выплаты, связанные с особенностями работы в образовательных организациях;

✓ выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную плату и с письменного согласия педагогического работника

5.1.1.Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1. - 4%,

Класс условий труда (вредный) 3.2. - 6%,

Класс условий труда (вредный) 3.3. - 8%,

Класс условий труда (вредный) 3.4. - 10 %,

Класс условий труда (опасный) 4 - 12%.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой (СОУТ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

5.1.2. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35 % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, рассчитанная за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

5.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни* оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации - в двойном размере с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П.

5.1.4. Сверхурочная работа** оплачивается за первые два часа в полуторном размере за последующие часы в двойном размере (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно). Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

**При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.*

***Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.*

5.1.5. Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в учреждении, а также в том же учреждении наряду с работой, определенной трудовым договором применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с Положением по утвержденному тарификационному списку.

5.2. Доплата за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

№	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты	
			% от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы (*за исключением педагогических работников 4 квалификационного уровня - графа 5)*	в абсолютном значении *педагогическим работникам 4 квалификационного уровня***
1	За работу в группе комбинированной направленности, реализующей образовательные программы дошкольного образования с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	педагогические работники *	20	3 288,6
		другие работники ***	15	
2	за работу в группах с воспитанниками в возрасте до 3 лет, реализующих образовательные программы дошкольного образования	педагогические работники *	15	2 466,45
		другие работники ***	10	
3	За работу в группах, осуществляющих инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности	педагогические работники	20****	3 288,6****

** педагогические работники – воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования.*

*** педагогические работники 4 квалификационного уровня - старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор.*

**** к другим работникам относятся работники, осуществляющие деятельность непосредственно в указанных группах – помощник воспитателя, ассистент по оказанию технической помощи.*

***** Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах) с учетом действующих норм санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно – эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи» или независимо от количества обучающихся (воспитанников)*

При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу, ставки заработной платы работника осуществляются за каждую их них.

5.3. Конкретные виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях) работников.

5.4. Все выплаты компенсационного характера не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

5.5. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

6. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКАМ НА УСЛОВИЯХ СОВМЕСТИТЕЛЬСТВА

6.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

6.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условии внешнего или внутреннего совместительства производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

6.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

6.4. Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками

7. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу, в том числе в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

7.2. Размеры и виды стимулирующих выплат, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются, за счет средств, выделяемых соответствующим бюджетом.

7.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда по каждому из источников: субвенции, местного бюджета.

7.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего Учреждением на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат исходя из критериев, определенных Учреждением, в соответствующем порядке.

7.5. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

7.6. При установлении выплат используются следующие принципы оценки трудовой деятельности:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- беспристрастность и объективность оценки трудовой деятельности работника;
- комплексный анализ результатов труда.

7.7. Система стимулирующих выплат предусматривает:

- ✓ **надбавка за качественные показатели эффективности деятельности**:

устанавливается работникам учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников в пределах фонда оплаты труда, установленных в Приложении № 1 к настоящему положению.

- ✓ **премии по итогам календарного периода (месяц, год):**

премия по итогам календарного периода (месяц, год) работнику учре- ждения устанавливается приказом руководителя учреждения. Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам, созданной в учреждении.

Премии по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

Доля премии по итогам календарного периода в общем объеме выплат стимулирующего характера в учреждении за соответствующий период не должна превышать 30 %.

- ✓ **премии за выполнение важных и особо важных заданий:**

устанавливаются приказом руководителя Учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника, в размере не более 50 % от должностного оклада (оклада). Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий является поручение руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важную работу (работы) в установленный срок. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется локальным нормативным актом.

К работам, за выполнение которых выплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий, относятся:

- работа по предотвращению аварийных ситуаций;
- устранение аварийных ситуаций и их последствий;
- за обеспечение бесперебойной работы Учреждения при возникновении внештатных ситуаций;
- качественное проведение внеплановых мероприятий;
- успешное выполнение персональных плановых и внеплановых заданий;
- подготовку, организацию и проведение мероприятий, особо значимых для учреждения;
- индивидуальные достижения в работе:
    - проявление творческой инициативы;
    - выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами

Руководитель Учреждения вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников Учреждения. Премия за выполнение важного и особо важного задания устанавливается приказом руководителя Учреждения.

- ✓ **надбавка за ученую степень, ученое звание:**

за ученое звание доцента, профессора по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) размер надбавки устанавливается в размере 10 % от должностного оклада.

- ✓ **надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы:**

Размер надбавки за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

За почетные звания: Ветеран сферы воспитания и образования, Почетный работник сферы образования Российской Федерации и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы – в размере 20%.

За нагрудные знаки: Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации, За милосердие и благотворительность, Почетный работник общего образования Российской Федерации, медаль К. Д. Ушинского и другие, соответствующие профилю выполняемой работы - в размере 20 %.

За знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» — в размере 25 %.

За государственные награды: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, соответствующие профилю выполняемой работы – в размере 25% от должностного оклада;

За почетные грамоты Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, соответствующие профилю выполняемой работы – в размере 15% от должностного оклада;

За благодарность Министерства просвещения Российской Федерации размер надбавки устанавливается в размере 5% от должностного оклада.

Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню (учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, старший воспитатель) надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается:

за ученое звание доцента, профессора по профилю учреждения -1644,3 руб,;

за почетные звания: Ветеран сферы воспитания и образования, Почетный работник сферы образования Российской Федерации и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, в размере –3288,6 руб.;

за нагрудные знаки: Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации, За милосердие и благотворительность, Почетный работник общего образования Российской Федерации, медаль К. Д. Ушинского и другие, соответствующие профилю выполняемой работы – в размере 3288,6 руб.;

за знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» – 4110,75 руб;

за государственные награды: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, соответствующие профилю выполняемой работы – 4110, 75 рублей;

за почетные грамоты Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, соответствующие профилю выполняемой работы – 2446,45 руб;

за благодарность Министерства просвещения Российской Федерации –822,15 руб.

Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

При наличии у работника двух почетных званий, соответствующих профилю выполняемой работы, выплата производится по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

Установление надбавки за наличие почетного звания, нагрудного знака и другого отличия, сответствующего профилю выполняемой работы, производится со дня присвоения почетного звания нагрудного знака и другого отличия, соответствующего профилю выполняемой работы.

- ✓ **надбавка за наличие первой или высшей квалификационной категории**:

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы за наличие первой или высшей квалификационной категории.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, ежемесячно исходя из установленной нормы учебной нагрузки, объема педагогической работы в зависимости от должности в следующем размере:

№	Квалификационная категория	Размер доплаты	
		Размер надбавки, % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (*за исключением педагогических работников 4 квалификационного уровня)*	в абсолютном значении (руб) *педагогическим работникам 4 квалификационного уровня**
1	Первая квалификационная категория	8	1315,44
2	Первая квалификационная категория	16	2630,88

** педагогические работники 4 квалификационного уровня - старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор.*

Выплаты по указанным основаниям не входят в минимальный размер оплаты труда и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня минимального размера оплаты труда.

Надбавка за квалификационную категорию руководителям учреждения, заместителям руководителя учреждения, устанавливается за первую категорию в размере 10 %, за высшую квалификационную категорию в размере 18 % ежемесячно от должностного оклада, ставки заработной платы

- ✓ **надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность**:

Стимулирование молодых специалистов, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается в размере 25% от должностного оклада, ставки заработной платы и 4110,75 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню (старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор) в течении 3-х лет и является обязательной выплатой постоянного характера, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы или учебной нагрузки пропорционально отработанному времени при одновременном соблюдении следующих условий:

1. Возраст работника до 35 лет

2. Работник впервые приступил к работе по педагогической специальности не менее, чем на ставку заработной платы, не позднее 1 октября текущего года по окончании им учебного заведения среднего или высшего образования в текущем году.

3. Также на выплату единовременного денежного пособия имеют право молодые специалисты, которые после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования были призваны на военную службу; находились в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

- ✓ **надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении**:

Надбавка за продолжительность непрерывной работы работникам устанавливается по основной должности всем работникам в % от должностного оклада, ставки заработной платы и в абсолютном размере у педагогических работников, отнесенным к 4 квалификационному уровню в следующем размере:

№	Стаж работы	Размер доплаты	
		Размер надбавки, % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (*за исключением педагогических работников 4 квалификационного уровня)*	в абсолютном значении (руб) *педагогическим работникам 4 квалификационного уровня**
1	От 1 года до 5 лет	10	1644,30
2	От 5 до 10 лет	15	2466,45
3	От 10 до 15 лет	20	3288,60
4	От 15 до 20 лет	25	4110,75
5	20 лет и более	30	4932,90

** педагогические работники 4 квалификационного уровня - старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор.*

В стаж работы засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования;

- время работы в централизованных бухгалтериях департамента и учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту, при условии, если за ней непосредственно следовала работа в данных учреждениях;

- время муниципальной службы, работы на должностях в органах местного самоуправления при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту.

В стаж работы также засчитывается, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее трех месяцев со дня увольнения из учреждения образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждений в сфере образования.

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования:

- пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

- занятым на сезонных работах в учреждениях образования;

- участникам специальной военной операции.

Стаж работы сохраняется также в случаях расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

7.8. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

7.8.1. Размер стимулирующих выплат работникам рассчитывается исходя из объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов).

7.8.2. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом заведующего Учреждения на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в Учреждении.

7.8.3. Все выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенных бюджетных финансовых средств по источникам финансирования.

7.8.4. Порядок распределения надбавок за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы, стаж непрерывной работы.

Заведующий представляет комиссии по распределению стимулирующих выплат аналитическую информацию о наличии у работника ученой степени, почетных званий, соответствующих профилю выполняемой работы, стаже работы непосредственно в Учреждении. По результатам рассмотрения данной аналитической информации комиссия принимает решение об установлении надбавок конкретным работникам путем голосования. Решение считается принятым если за него проголосовало простое большинство голосов при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола

заведующий издает приказ, по согласованию с выборным первичным профсоюзным органом (комитетом).

7.8.5. Порядок распределения надбавок за качественные показатели эффективности деятельности:

Качественные показатели эффективности деятельности оцениваются ежемесячно, на основе критериев оценки эффективности деятельности (приложение № 3 к настоящему положению). Анализируемым периодом работы является 21 число предыдущего месяца по 20 число текущего месяца.

Лица, ответственные за заполнение индивидуальных карт, представляют комиссии по распределению стимулирующих выплат аналитическую информацию о показателях деятельности работников за конкретный месяц, а также документы, на основании которых рассматриваются вопросы о качестве выполняемой работы (журналы, дипломы, справки и иные материалы).

На основании представленных материалов члены комиссии по распределению стимулирующих выплат определяют количество баллов каждому работнику по каждому критерию и высчитывают общее количество набранных баллов работниками Учреждения. По итогам работы комиссии председатель Комиссии формирует протокол, в котором указывается количество баллов каждому работнику по каждому критерию, принятому Комиссией по распределению стимулирующих выплат. Протокол доводится до сведения работников под роспись. Копию протокола председатель Комиссии представляет заведующему для подготовки приказа.

7.9. Расчет стоимости одного балла производится заведующим Учреждением математическим путем в порядке, установленным пунктом 7.9.1 настоящего положения.

Исходя из количества набранных работником баллов производится расчет стимулирующих выплат путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных работником, а также объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов).

7.9.1. Порядок расчета стоимости балла.

Стоимость одного балла определяется по каждому источнику финансирования по следующей формуле:

Сб = (Сф/Кб),

где: Сб – стоимость одного балла, рублей;
Сф – фактическая стимулирующая часть фонда оплаты труда направленной на стимулирующие выплаты;
Кб – общее количество набранных баллов работниками учреждения.

Стоимость балла утверждается приказом заведующего Учреждением и действует до момента утверждения новой стоимости балла. При назначении в данный период работникам надбавки качественные показатели эффективности деятельности по итогам работы за месяц, размер надбавки рассчитывается исходя из стоимости балла, определенной и действующей в данном периоде.

Размер стимулирующей выплаты за качественные показатели эффективности деятельности по каждому работнику, рассчитывается по следующей формуле:

Нкр = (Кб * Сб) / Нрв * Фов

где: Нкр – размер надбавки работника за качество выполняемой работы, рублей;
Кб – количество набранных баллов работником учреждения;
Сб – стоимость одного балла, рублей;
Нрв – норма рабочего времени по должности на 1 ставку (в часах);
Фов – фактически отработанного время работником в текущем месяце с учетом установленной нагрузки (в часах).

7.10. Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

7.10.1. В состав Комиссии входят представители администрации, работников (по категориям персонала) и председатель первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии избирается общим собранием работников простым большинством голосов и утверждается приказом заведующего Учреждением.

7.10.2. К компетенции Комиссии относится:

- избрание председателя и секретаря Комиссии;
- рассмотрение материалов по анализу деятельности работников;
- заслушивание мнения руководителя учреждения, лиц, ответственных за заполнение индивидуальных карты;
- рассмотрение спорных вопросов от работников Учреждения по оценке критериев качества;
- принятие решения по установлению стимулирующих выплат работникам;
- определение оснований и размеров премий работникам Учреждения по представлению заведующего;
- осуществление подсчета количества баллов.

7.10.3. Заседания Комиссии правомочно при присутствии не менее половины ее членов.

7.10.4. Голосование по вопросам повестки дня проводится путем открытого голосования. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее простое большинство голосов.

7.10.5. Нумерация протоколов ведется от начала учебного года.

Протоколы хранятся председателем Комиссии, который несет персональную ответственность за их сохранность. Срок хранения протоколов 3 года. По истечении данного периода протоколы передаются по акту в архив Учреждения.

Члены Комиссии несут административную ответственность за принятые решения, качество и своевременность выполнения задач и функций, возложенных на Комиссию.

7.11. При несогласии работника с количеством набранных баллов (по итогам работы за месяц), либо при несогласии не менее 1/3 членов комиссии с размером стимулирующей выплаты конкретному работнику, на заседание приглашается непосредственно работник, а также лицо ответственное за заполнение карты. По результатам анализа ежедневной работы сотрудника, члены комиссии принимают решение о размере баллов по каждому критерию путем открытого (закрытого – при решении комиссии о проведении закрытого голосования) голосования. Решение считается принятым, если проголосовало более половины членов комиссии.

7.12. Заявление о несогласии работника с размером баллов, установленном, ответственным за заполнение карт, работник пишет на имя Председателя комиссии не менее, чем за два дня до даты заседания комиссии. В данном заявлении работник указывает с размером какого балла и по какому критерию он не согласен, а также кратко излагает свои основания. О времени и месте заседания комиссии работнику сообщается письменно, путем вручения уведомления.

7.13. Стимулирующие выплаты за качественные показатели эффективности деятельности не начисляется руководителю в случаях установленных Тарифным соглашением.

7.14. Стимулирующие выплаты за качественные показатели эффективности деятельности не начисляется главному бухгалтеру при нарушении сроков уплаты налогов и сборов, за несвоевременное представление налоговой декларации и другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов, при наличии вины главного бухгалтера.

7.15. Надбавка за качество выполняемых работ педагогам дополнительного образования, оказывающим платные образовательные услуги, устанавливается размере до 60 % должностного оклада из средств, полученных учреждением от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива, Советом Учреждения и утверждения приказом заведующего.

9.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в порядке, установленном пунктом 9.2. настоящего Положения.