

СОГЛАСОВАНО:

Начальник управления образования
администрации Яковлевского
городского округа


Т.А.Золотарева



УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад «Аленушка»
г. Строитель
С.В.Ногина



Приказ № 78-од
от «03» июля 2024 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Воронова И.В.

Протокол № 2
от «01» июля 2024 г.

Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Аленушка» г.Строитель Яковлевского городского округа»

г.Строитель
2024 год

**Положение о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад
«Аленушка» г. Строитель Яковлевского городского округа»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Аленушка» г.Строитель Яковлевского городского округа» (далее – учреждение) включает в себя порядок определения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного характера (далее – доплаты компенсационного характера), выплат стимулирующего характера (далее – надбавки стимулирующего характера) и иных выплат связанных с отраслевыми особенностями оплаты труда работников учреждения.

1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных управлением образования администрации Яковлевского городского округа в бюджете администрации Яковлевского городского округа, а также средств, поступающих из областного бюджета и от иной приносящей доход деятельности.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа (а при его отсутствии – иного представительного органа работников) и в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области, администрации Яковлевского городского округа.

1.4. С работниками, вновь поступающими на работу в учреждение, заключается трудовой договор, при изменении условий оплаты труда с работниками учреждения заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

1.5. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, без занятия штатной должности, на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Индексация окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения осуществляется в порядке и размерах, устанавливаемых правовыми актами Правительства Белгородской области и на основании нормативного правового акта Правительства Белгородской области и администрации Яковлевского городского округа.

1.8. Заработная плата работника, состоящая из базовой части, гарантированных надбавок, вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат, за исключением доплат и надбавок за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях, за совмещение должностей (профессий), за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также за исключением квартальных и годовых премий не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в Белгородской области.

1.9. Положение принимается на Общем собрании работников и утверждается приказом руководителя учреждения при согласовании выборного органа первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии – иного представительного органа работников) и управления образования Яковлевского городского округа. Внесение изменений и дополнений в Положение производится по мере необходимости в том же порядке, но без согласования с управлением образования Яковлевского городского округа.

II. Порядок определения должностных окладов и условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда включает в себя: базовую часть и стимулирующую часть, которая в свою очередь включает в себя:

- базовая часть: базовые оклады и специальные гарантированные надбавки;
- стимулирующая часть: гарантированную стимулирующую выплату за отраслевую награду и стимулирующую выплату за качество работы. Распределение стимулирующих выплат определяется в соответствии с локальным актом учреждения «Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения».

2.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются:

- а) выплаты по установленным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов;

- б) компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;

- в) выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей;

- г) работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ;

- д) оплата замены за временно отсутствующего педагогического работника.

2.4. В соответствии с пунктом 4 статьи 28 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 12.12.2012 г. № 273-ФЗ при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывается распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих.

2.5. Оплата труда педагогических работников учреждения рассчитывается исходя из базового оклада (Приложение 1) с применением гарантированных выплат (Приложение 2, 3) и стимулирующих выплат согласно коэффициентам по следующей формуле:

2.5.1. Формула для расчета заработной платы воспитателям:

$$Зп.восп. = (О \text{ баз.восп.} * К * (1+K1+K2))+С,$$

где

О баз.восп. - базовый оклад воспитателей (Приложение 1);

К - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

$$К = \frac{\text{численность контингента по списочному составу в группе на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование группы в соответствии с СанПиН}}$$

В случае если величина поправочного коэффициента ниже 1, то коэффициент устанавливается на уровне 1.

Нормативное комплектование групп общеразвивающей направленности и повышенного уровня в соответствии с СанПиН рассчитывается исходя из площади групповой (игровой) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

Величина поправочного коэффициента на контингент воспитанников утверждается приказом в разрезе каждой группы учреждения.

В группах компенсирующей и комбинированной направленности поправочный коэффициент устанавливается на уровне 1.

K1 - специальные гарантированные надбавки (Приложение 2);

K2 - специальные гарантированные надбавки молодым специалистам (Приложение 3);

С - стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград и за качество работы

2.5.2. Формула для расчета заработной платы прочих педагогических работников:

$$Зп.пед = (О баз.восп.* К * (1+K1+K2))+С,$$

где

О баз.пед. - базовый оклад педагогических работников (приложение 1).

К - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

$$K = \frac{\text{численность контингента по списочному составу в целом по дошкольной образовательной организации на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование дошкольной образовательной организации в соответствии с СанПиН}}$$

В случае если величина поправочного коэффициента ниже 1, коэффициент устанавливается на уровне 1.

Величина поправочного коэффициента на контингент воспитанников утверждается приказом руководителя в разрезе каждой возрастной группы.

В группах компенсирующей и комбинированной направленности поправочный коэффициент устанавливается на уровне 1.

К1 - гарантированные надбавки (Приложение 2);

К2- специальные гарантированные надбавки молодым специалистам (Приложение 3);

С - стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград и за качество работы

2.6. Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала) рассчитывается исходя из базового оклада, указанного в Приложении 1.

2.6.1. Формула для расчета заработной платы:

$$Зп пр = (О баз.пр.*(1+ K1))+С,$$

где

О баз.пр. - базовый оклад прочего персонала.

К1 - гарантированные надбавки (Приложение 2)

С - стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград и за качество работы

2.7. Условия оплаты труда, включая размер окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, работника, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.8. Руководитель учреждения несет ответственность за несвоевременную и неправильную оплату труда работников в соответствии действующим законодательством.

2.9. Стимулирующие надбавки устанавливаются по должности, занимаемой в соответствии с трудовым договором и с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

III. Порядок установления компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат размеры и условия установления их применения

3.1. Настоящий Порядок применяется при установлении работникам учреждения компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат с учетом особенностей условий

труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных работников.

Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику работы учреждения определяются исходя из условий труда, различий в месторасположении, типов, видов учреждений и устанавливаются настоящим Положением, за исключением случаев, когда размеры повышенной оплаты определяются действующим законодательством, а также закрепляются локальными актами учреждения.

3.2. Гарантированные надбавки устанавливаются в процентном соотношении от базового оклада по должности (Приложение 2):

- педагогическим работникам за работу в группах компенсирующей и комбинированной направленности для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;

- педагогическим работникам (кроме старшего воспитателя) за реализацию в организации основной образовательной программы дошкольного образования в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования;

- всем категориям работников по результатам аттестации рабочих мест за работу во вредных условиях труда;

- младшим воспитателям за осуществление воспитательских функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий;

- медицинским работникам за непрерывный медицинский стаж работы.

3.2.1. Инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, осуществляющему работу в группах компенсирующей и комбинированной направленности для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья размер надбавки устанавливается из расчета количества групп компенсирующей и комбинированной направленности, приходящихся на ставку. Гарантированная надбавка за специфику работы учреждения для данных работников устанавливается от базового оклада в долях.

3.3. Стимулирующие гарантированные выплаты устанавливаются от базового оклада (Приложение 4):

- педагогическим работникам за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель»; за отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования Российской Федерации».

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде гарантированных надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, работников в процентах к базовым окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации.

3.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном соотношении от базового оклада по должности, в пределах утвержденных лимитов фонда оплаты труда по учреждению на текущий финансовый год.

3.7. Конкретные размеры доплат компенсационного характера не могут быть ниже

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии – иного представительного органа работников), трудовым договором.

3.8. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, итогами специальной оценкой условий труда и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.9. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

3.9.1. За дополнительную работу: за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы).

Размер доплаты за дополнительную работу может быть установлен следующим образом:

- фиксированная сумма, определенная за день или за определенный временной промежуток, из расчета минимального размера оплаты труда (МРОТ), действующего на момент выплаты;
- определенный процент от базового оклада должности, по которой выполняется дополнительная работа.

3.9.2. За сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере;

3.9.3. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени

3.9.4. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - каждый час работы в ночное время подлежит повышенной оплате по сравнению с работой в нормальных условиях.

3.10. Гарантированная доплата (в процентах от утвержденного для расчета гарантированных надбавок базового оклада по должности) устанавливается молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование, и принятым на работу на должности педагогических работников учреждения, на период первого года трудовой деятельности (Приложение 3).

3.11. Дополнительная льгота путем сохранения уровня оплаты труда сроком до одного года по имевшейся ранее квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам, у которых истекает срок действия квалификационной категории, но по уважительным причинам, не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончании учебного года и пр.).

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников.

4.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 01 сентября и 01 января по должности, занимаемой в соответствии с трудовым договором и с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения.

4.2.1. Награжденному работнику учреждения бюджетной сферы области Почетной грамотой Губернатора Белгородской области или поощренному Благодарностью Губернатора Белгородской области или Благодарственным письмом Губернатора Белгородской области выплачивается единовременная денежная премия в размере должностного оклада».

4.3. Для вновь принятых работников стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц или период ранее установленного срока, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников), не носит обязательный характер. При этом методика данного распределения определяется в соответствии с «Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения» и только при наличии соответствующих результатов труда.

4.4. С учетом доукомплектования учреждения в течение года заработная плата педагогических работников пересчитывается по состоянию на 01 сентября и 01 января.

4.5. Стимулирующие выплаты делятся на группы:

4.5.1. Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград и стаж работы в пределах фонда стимулирования:

- за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель»;

- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Отличник просвещения».

В случае если работник одновременно имеет два и более звания доплата производится по наибольшему размеру соответствующих выплат.

Размер указанных стимулирующих доплат в учреждении не может превышать 50 процентов от стимулирующей части ФОТ.

4.5.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда.

Критерии, на основании которых осуществляются стимулирующие выплаты, должны отражать результаты обучения и воспитания воспитанников, выраженные в их образовательных достижениях и сформированных компетентностях. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества, которые утверждаются «Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения».

4.5.3. Награжденному работнику учреждения бюджетной сферы области Почетной грамотой Губернатора Белгородской области или поощренному Благодарностью Губернатора Белгородской области или Благодарственным письмом Губернатора Белгородской области выплачивается единовременная денежная премия в размере должностного оклада.

V. Порядок и размеры оплаты труда заведующего, старшего воспитателя

5.1. Зарплата руководителя учреждения, старшего воспитателя состоит из должностного оклада, доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера.

5.1.1. Оплата труда заведующего учреждения устанавливается исходя из средней (базовой) заработной платы всех педагогических работников, фактически сложившейся на 1(одно) физическое лицо, и стимулирующей надбавки:

$Z_{п\ завед.} = (средняя\ Z_{п\ базовая\ пед.работ.} * (1+K+A)) + C_n$, где

Сред $Z_{п\ базовая\ пед.работ.}$ - средняя заработная плата педагогических работников,

K - коэффициент за контингент воспитанников:

до 100 детей- 0,5;

от 101 до 150 детей-0,6;

от 201 до 200 детей-0,7;

от 201 до 250 детей-1;

от 251 и более детей-1,2

A - доплата при соответствии занимаемой должности - 0,15.

C_n - стимулирующие надбавки, устанавливаемые за счет централизованного фонда стимулирования руководителей образовательной организации в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных организаций.

5.1.2. Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников учреждений не должно превышать кратности 5 (постановление правительства Белгородской области от 25.02.2013 г. №57-пп «Об установлении соотношения средней заработной платы руководителей казенных, бюджетных и автономных учреждений области и средней заработной платы работников учреждений.»).

5.2. Оплата труда старшего воспитателя учреждения устанавливается исходя из средней базовой заработной платы всех педагогических работников, фактически сложившейся на 1 (одно) физическое лицо, с применением коэффициентов.

Заработная плата старшего воспитателя учреждения устанавливается руководителем на основании заключаемых трудовых договоров.

Базовая заработная плата старшего воспитателя учреждения устанавливается в размере до 75 процентов базового оклада заведующего дошкольной образовательной организации без учета доплаты ему за квалификационную категорию.

Стимулирующая часть заработной платы старшего воспитателя устанавливается коллегиальным органом по представлению заведующего учреждения организацией, в соответствии с «Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения».

Формула расчета базовой заработной платы старшего воспитателя учреждения:

$ЗПб \text{ ст.восп.} = Б.зп.зав. \times (К + А)$, где:

Б.зп.зав. - базовая заработная плата заведующего без квалификационной категории;

К - коэффициент к базовой заработной плате руководителя - 0,75;

А- коэффициент за квалификационную категорию

0,05 - для старших воспитателей, имеющих вторую квалификационную категорию;

0,10 - для старших воспитателей, имеющих первую квалификационную категорию;

0,15- для старших воспитателей, имеющих высшую квалификационную категорию.

5.3. Заработная плата заведующего и старшего воспитателя устанавливается два раза в год (1 сентября и 1 января) на основании тарификационных списков и списочного состава детей.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание Учреждения предусматривает все должности работников учреждения, в том числе административного, педагогического, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения.

6.2. В тарификационный список, утверждаемый руководителем два раза в год, включаются педагогические работники, которым установлены нормы учебной нагрузки и педагогической работы.

6.3. В учреждениях предусматриваются должности административного, педагогического, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

6.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

6.5. Штатное расписание учреждения составляется ежегодно на 01 января и на 01 сентября текущего года и утверждается руководителем учреждения и Учредителем.

6.6. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

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

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров

гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.8. Оплата замены за временно отсутствующего педагога (больничный лист, отпуск, курсы и т.д.) в учреждении, производится на основании Постановления правительства Белгородской области № 134-пп от 07.04.2014 г. «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования» путем деления базового оклада (с учетом поправочного коэффициента на контингент в группе замены) на среднемесячное количество рабочих часов (среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году)), установленных по занимаемой должности, и умножения на фактически отработанное количество часов замены в месяц.

6.9. При выплате заработной платы каждому работнику под роспись выдается расчетный листок, утвержденной формы (Приложение б) с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.10. Заработная плата за время отпуска выплачивается работникам не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.11. 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 в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы и других выплат по день фактического расчета включительно.

VII. Продолжительность рабочего времени

7.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

7.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников учреждений установлены:

- 20 часов в неделю – учителям - логопедам, учителю-дефектологу;
- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям;
- 25 часов в неделю – воспитателям групп компенсирующей и комбинированной направленности;
- 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре;
- 36 часов в неделю - воспитателям групп общеразвивающей направленности.

7.3. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения Учредителя либо уполномоченного им лица (органа).

7.4. Педагогическим работникам учреждения, не предусмотренным в пункте 7.2., настоящего раздела выплачиваются должностные оклады продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю:

- старшему воспитателю;
- педагогу-психологу;
- социальному педагогу;
- тьютору.

7.5. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

7.6. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.

7.6.1. Часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советах, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- дежурствами в учреждении в период образовательной деятельности, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение рабочего времени.

7.7. Для руководящих работников, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для инвалидов второй группы устанавливается неполная рабочая неделя 35 часов. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

7.8. Режим работы отдельным категориям работников учреждения.

7.8.1. Ненормированный рабочий день в учреждении устанавливается:

- для руководителя учреждения;
- для заместителя заведующего по АХР;
- для старшего воспитателя.

7.9. Продолжительность ежегодного отпуска педагогическим работникам устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"

7.9.1. 42 календарных дня руководящим и педагогическим работникам, осуществляющим работу в группах общеразвивающей направленности:

- заведующий;
- старший воспитатель;
- педагог-психолог;
- социальный педагог;
- воспитатель;
- музыкальный руководитель;
- инструктор по физической культуре.

7.9.2. 56 календарных дней педагогическим работникам осуществляющим работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении (группа компенсирующей направленности):

- воспитатель;
- учитель-логопед;
- учитель-дефектолог;

- тьютор;
- педагог-психолог;
- музыкальный руководитель;
- инструктор по физической культуре;
- социальный педагог.

7.10. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, отзыв из отпуска, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем допускается только с письменного согласия работника.

7.11. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

7.12. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам учреждения, не проработавшим полный учебный год, за первый год работы до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере, но при условии увольнения производится перерасчет.

7.13. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

7.14. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается из установленной продолжительности отпуска.

7.15. Работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается ежегодный отпуск в количестве 28 календарных дней.

7.16. Работающим инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 30 календарных дней.

7.17. Некоторым категориям работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются дополнительные отпуска:

- 7 календарных дней – поварам, шеф-повару, рабочему по стирке и ремонту белья;
- 14 календарных дней – медицинским работникам.

7.18. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск не менее 3 календарных дней, согласно Коллективному договору.

Положение принято на Общем собрании работников
и вступает в силу с момента подписания всеми сторонами

Протокол № 8 от 03.07.2024 г.

Приложение 1
Положения о системе оплаты труда
МБДОУ Детский сад «Аленушка» г.Строитель»

№ п/п	Наименование должностей работников дошкольных образовательных организаций	Размер базового должностного оклада в рублях
1. Административный персонал		
1.	Заместитель заведующей по административно-хозяйственной работе:	13996
2. Педагогические работники		
3.	Инструктор по физической культуре: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	12268 13243 14391
4.	Музыкальный руководитель: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	12268 13243 14391
5.	Педагог-психолог, социальный педагог: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	13253 14267 15483
6.	Воспитатель: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	12268 14267 15483
7.	Учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	14034 16373 17748
8.	Тьютор: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	13243 14267 15483
3. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал		
9.	Младший воспитатель: - среднее (полное) общее образование и курсовая подготовка; - среднее профессиональное образование	9590 9772
10.	Медицинская сестра: - без квалификации; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	10143 10337 10827 11323
11.	Специалист по охране труда: - без квалификационной категории; - имеющий II категорию; - имеющий I категорию	9590 10004 11762
4. Технические исполнители и обслуживающий персонал		
12.	Делопроизводитель	9590
13.	Кастелянша	9590
14.	Кладовщик	9090
15.	Шеф-повар	11282
16.	Повар	10187
17.	Подсобный рабочий	9590
18.	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования	9590
19.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	9590
20.	Уборщик служебных помещений	9590
21.	Дворник	9590

Гарантированные надбавки

№ п/п	Категория работников	Наименование гарантированной надбавки	Размер надбавки к базовому окладу
1.	учитель-логопед, учитель-дефектолог воспитатель инструктор по ФК музыкальный руководитель тьютор педагог-психолог социальный педагог	За работу в группах компенсирующей направленности	0,20
3.	младший воспитатель	За осуществление воспитательских функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий	0,20
4.	младший воспитатель, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, повар, шеф-повар, уборщик служебных помещений	За работу во вредных условиях труда	0,1
5.	медицинская сестра	За работу во вредных условиях труда	0,12
6.	медицинская сестра	За непрерывный стаж работы - от 3 до 5 лет - свыше 5 лет	0,50 0,60
7.	Педагогические работники (кроме старшего воспитателя)	За реализацию в организации основной образовательной программы дошкольного образования в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	0,26

Приложение 3
Положения о системе оплаты труда
МБДОУ «Детский сад «Аленушка» г.Строитель»

Выплаты молодым специалистам

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки
Гарантированная доплата (в процентах от утвержденного для	30

расчета гарантированных надбавок базового должностного оклада) молодым специалистам*, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в общеобразовательные организации, на период первого года трудовой деятельности	
---	--

Приложение 4
Положения о системе оплаты труда
МБДОУ «Детский сад «Аленушка» г..Строитель»

Стимулирующие гарантированные выплаты для работников

№ п/п	Наименование категории	Гарантированные стимулирующие выплаты	Размер выплаты (руб., % от базового оклада)
1.	Педагогические работники и заведующие	- за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель»; - за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Отличник просвещения»	3000 руб. 500 руб.

Приложение 5
Положения о системе оплаты труда
МБДОУ «Детский сад «Аленушка» г..Строитель»

Форма расчетного листа

Расчетный листок за _____ 202__ г.	
МБДОУ «Детский сад «Аленушка» г.Строитель»	
Ф. И. О.	
Подразделение	
Должность	

Категория сотрудника		Кол-во ставок	
Вид исполнения		Номер исполнения	
Норма времени		Отработано	
Вид начисления/удержания	Параметры	Период	Сумма
Оклад УО	с __ по __ ; __ дн	месяц/год	
Доплата стимулирующая УО	с __ по __ ; __ дн	месяц/год	
Гарантированная доплата УО	с __ по __ ; __ дн	месяц/год	
Отпуск календарный (Текущие исполнения Все расчеты)	с __ по __ ; __ дн	месяц/год	
		Итого начислено:	
Налог на доходы физических лиц		месяц/год	
Удержание 1% в профсоюзный фонд		месяц/год	
Сбербанк		месяц/год	
Удержание 1% в профсоюзный фонд		месяц/год	
Сбербанк		месяц/год	
Налог на доходы физических лиц		месяц/год	
		Итого удержано:	