

Принято:

Общим собранием
МБДОУ «Детский сад п. Омсукчан»
Протокол № 2 от 15.12.2023 г.

Утверждено:

Приказом: № 138 от 15.12.2023г
Заведующий МБДОУ «Детский
сад п. Омсукчан»

Снеговская С.Н.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад п. Омсукчан»
финансируемого за счет субвенций из областного бюджета**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад п. Омсукчан», финансовое обеспечение которых осуществляется за счет субвенций из областного бюджета разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, ; статьей 133 Трудового Кодекса РФ; Федеральным законом от 27.12.19г. № 463-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере окладов труда»; Статьями 8 и 99 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; постановление Правительства Магаданской области от 17июля 2014г. № 591-пп «О системах оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций Магаданской области, муниципальных образовательных организаций Магаданской области, финансируемых за счёт субвенций из областного бюджета» в редакции от 31августа 2023г. № 591-пп, а также Распоряжения Правительства Магаданской области от 04.08.2023г. № 240-рп «Об увеличении оплаты труда отдельных категорий работников»; Постановление Правительства Магаданской области от 08.12.2023г. №842-пп

1.2. Условия оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад п. Омсукчан» определяются в Положении об оплате труда, утвержденном локальным нормативным актом детского сада в соответствии с федеральными законами и нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами Магаданской области и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти Магаданской области.

1.3. Положение об оплате труда работников МБДОУ « Детский сад п. Омсукчан» предусматривает фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем МБДОУ « Детский сад п. Омсукчан» с учётом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и не могут быть ниже базовых окладов, установленных постановлением Правительства Магаданской области.

1.5. К окладу (должностному окладу) могут быть установлены повышающие коэффициенты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.

1.6. С учетом условий труда работникам МБДОУ «Детский сад п. Омсукчан» устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

1.7. Заработная плата работников МБДОУ «Детский сад п. Омсукчан» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с утверждаемым настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до его вступления в силу, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Фонд оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад п. Омсукчан» формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке МБДОУ « Детский сад п. Омсукчан» из бюджета муниципального образования.

1.9. Штатное расписание МБДОУ «Детский сад п. Омсукчан» утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации.

1.10. В силу абзаца 3 ст. 20 Трудового кодекса РФ вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - также лица, не достигшие указанного возраста.

1.11. В соответствии с требованиями ст. 136 Трудового кодекса РФ заведующий обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушения работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.12. Из фонда оплаты труда МБДОУ «Детский сад п. Омсукчан» может быть оказана материальная помощь, которая может быть оказана в следующих случаях:

1. - при рождении ребенка;

2. - при заключении брака;

3. - заболевании, смерти близких родственников (мужа, жены, детей, родителей супруга (супруги), родных братьев, сестер);

4. - в случаях острой необходимости.

Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается на основании заявления работника в пределах средств фонда оплаты труда.

Выплаты материальной помощи производятся на основании приказа руководителя.

Условия и размеры выплат материальной помощи работникам МБДОУ « Детский сад п. Омсукчан» устанавливаются локальным нормативным актом организации.

2. Размеры минимальных окладов (должностных окладов)

по профессиональным квалификационным группам

2.1. Размеры минимальных окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры минимальных окладов (должностных окладов) работников,

занимающих должности работников образования:

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Квалификационный уровень	Должность	Оклад
--	--------------------------	-----------	-------

1. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»	Первый уровень	1. Инструктор по физической культуре 2. Музыкальный руководитель	15 445 рублей 15 445 рублей
	Третий уровень	1. Воспитатель 2. Педагог-психолог	19 865 рублей 19 865 рублей
	Четвертый уровень	1. Учитель – логопед 2. Старший воспитатель	21 494 рублей 21 494 рублей
2. Учебно – вспомогательный персонал	Первый уровень	Младший воспитатель	12 833 рублей

2.2. Размеры минимальных окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры минимальных окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих:

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Квалификационный уровень	Должность	БДО
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня.	Первый уровень	1. Делопроизводитель	11 475 рублей
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня.	Третий уровень	1. Заведующий производством	13 337 рублей
	Третий уровень	1. Начальник хозяйственного отдела	13 337 рублей

2.3. Размеры минимальных окладов(должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются:

- по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Квалификационный уровень	Должность	БДО
1.Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	1. Кастелянша 2. Дворник 3. Сторож 4. Уборщик служебных помещений 5. Мойщик посуды 6. Кладовщик	11 626 рублей
2.Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Первый квалификационный уровень	1. Повар 2. Рабочий по текущему ремонту	12 336 рублей

3. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам)

3.1. Работникам МБДОУ «Детский сад п. Омсукчан» на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены перечисленные ниже повышающие коэффициенты:

- коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени (в отношении конкретного работника);

- коэффициент за стаж работы (в отношении конкретного работника).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в отношении

конкретного работника и структурного подразделения локальным нормативным актом школы.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам организации, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности («Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации») - до 0,15.

При наличии у работника двух почетных званий «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Народный учитель Российской Федерации», упомянутый коэффициент применяется по одному основанию.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за стаж работы может устанавливаться работникам МБДОУ « Детский сад п. Омсукчан», в зависимости от общего количества лет проработанных в сфере «Образование».

Размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - до 0,05;
- при стаже работы от 5 года до 10 лет - до 0,10;
- при стаже работы от 10 года до 15 лет - до 0,15;
- свыше 15 лет - до 0,20.

3.4. Размеры повышающих коэффициентов к окладу(должностным окладам) по организации, повышающих коэффициентов к окладу(должностным окладам) по структурному подразделению:

Организация (структурное подразделение)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
1	2
Педагогические работники: - за работу в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	0,20
Работники учебно-вспомогательного персонала: - за работу в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	0,15
Медицинские работники: - за работу в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	0,15

Применение коэффициента производится с учетом объема учебной нагрузки педагогических работников, непосредственно занятых в коррекционных группах, классах, по тарификации в соответствии с учебным планом.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам МБДОУ «Детский сад п. Омсукчан» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент – 70%;
- надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – до 80%;

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

- за работу с вредными веществами (уборщик, мойщик посуды, младший воспитатель, рабочий по ремонту здания) – 12% оклада;
- за работу у горячих плит (повар) – 12% оклада;

4.1.3. Совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей, временно отсутствующего работника без освобождения от работы – до 100 %;

4.1.4. Расширение зон обслуживания, увеличения объема работы – до 100%;

4.1.5. Работа в ночное время (с 22.00 до 6.00) – за каждый час работы в ночное время – до 35 % оклада;

4.1.6. Работа в выходные, праздничные дни (ст. 153 РФ) – оплата производится не менее чем в двойном размере; по желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день (отгул) отдыха оплате не подлежит.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Работникам МБДОУ « Детский сад п. Омсукчан» могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, на поощрение за выполненную работу, а также выплаты, направленные на привлечение работников из других субъектов Российской Федерации и (или) на закрепление работников на территории Магаданской области:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- ежемесячная доплата в связи с отсутствием максимальной установленной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, трудовыми договорами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год), премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются:

- в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МБДОУ «Детский сад п.Омсукчан» по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах;

- с учётом разрабатываемых в организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций, с учётом нормативных правовых актов, разрабатываемых органами местного самоуправления муниципальных образований Магаданской области, в ведении которых находится организация, показателей и критериев оценки деятельности организации в целом.

5.3. При определении размеров премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год) рекомендуется учитывать показатели и критерии оценки эффективности труда работников, разработанные в организации для каждой категории персонала.

Премия по итогам работы начисляется за фактически отработанное в расчётном периоде время.

5.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда:

- подготовке объектов к учебному году;
- подготовке и проведении российских, региональных мероприятий научно-методического и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

5.5. Ежемесячная доплата в связи с отсутствием максимальной установленной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается работникам, осуществляющим трудовую деятельность в МБДОУ «Детский сад п.Омсукчан», финансируемых за счёт субвенций из областного бюджета, при отсутствии максимальной установленной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Размер ежемесячной доплаты устанавливается в процентах к заработной плате (без учёта районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), с учетом следующего соотношения размера установленной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и размера ежемесячной доплаты в связи с отсутствием максимальной установленной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

Муниципальные образования Магаданской области	
Размер установленной процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Размер ежемесячной доплаты в связи с отсутствием максимальной установленной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
80%	0%
70%	4%
60%	8%
50%	13%
40%	19%
30%	25%
20%	31%
10%	38%
	47%

5.6. При премировании по итогам работы учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности.

Выплаты в процентном соотношении:

Воспитатели дошкольного учреждения:

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	%
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика кол-ва дней пребывания ребенка в группе	10 %
		положительная динамика здоровья воспитанников	10 %
1.2.	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	своевременность оплаты родителями за содержание ребенка в ДОУ	10 %
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	10 %

1.3.	Применение современных образовательных технологий	использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе в соответствии с ФГОС и основной общеобразовательной программой ДОУ	10 %
		разработка и внедрение авторских педагогических рекомендаций и программ, пособий	10 %
1.4.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		50 %
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации: план воспитательно – образовательной работы, табель посещаемости, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний, своевременная сдача отчетов и т.д.		25 %
2.2.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики, публикации и т.д.		10 %
2.3.	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	10 %
		Использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе	10 %

Младшие воспитатели дошкольного учреждения:

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	%
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика в обслуживании количества детей в группе (или учреждении)	50 %
		положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)	20 %
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей		10 %
1.3.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		50 %
1.4.	Участие в общественной и общепользуемой деятельности учреждения	Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	50 %
		Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)	10 %

1.5.	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики		10 %
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1.	Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию группового помещения (или закрепленного за работником помещения, территории), соблюдение графика ежедневной и генеральной уборки		50 %
2.2.	Эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей и соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	20 %
2.3.	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения		20 %

**Обслуживающий персонал дошкольного учреждения
(машинист по стирке белья, кастелянша, мойщик посуды):**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	%
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм	10 %
1.2.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)		20 %
1.3.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		50 %
1.4.	Участие в общественной и общепользуемой деятельности учреждения	Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)	10 %
		Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	10 %
1.5.	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения		20 %
1.6.	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики		10 %

Повар детского сада:

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	%
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм	10 %

1.2.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)		20 %
1.3.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		50 %
1.4.	Участие в общественной и общепользуемой деятельности учреждения	Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)	10 %
		Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	10 %
1.5.	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения		20 %
1.6.	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики		10 %
1.7.	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН, итогам ревизий и других проверок надзорных органов.		20 %

Обслуживающий персонал детского сада

(рабочий по обслуживанию здания и сооружений, дворник):

№ п/п	Критерий	Показатели критерия		%
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	увеличение объема работ при подготовке учреждения к учебному году, летне-оздоровительному, зимнему периодам		50 %
		увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, листопад, покос травы и пр.)		50 %
1.2.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)		50 %	
1.3.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		50 %	
1.4.	Участие в общественной и общепользуемой деятельности учреждения	Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)		25 %
		Выполнение работ повышенной сложности (изготовление малых архитектурных форм и др.)		50 %
1.5	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		10 %	
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1.	Эффективность и качество исполнения работ	рабочий по ремонту здания	оперативность выполнения заявок по устранению технических	50 %

			неполадок в учреждении	
		дворник	содержание территории учреждения и площадок под контейнеры по ТБО с требованиями СанПиН	50 %
2.2.	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения		25 %