


Приложение №2  
к коллективному договору



СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профкома  
Кныш А.С.

  
19 ноября 2021г.



УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ  
детским садом № 35  
Шатун Л.М.

  
19 ноября 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА  
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 35  
ГОРОДА КРЫМСКА  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КРЫМСКИЙ РАЙОН**

Принято на общем собрании работников  
Протокол № \_\_\_\_\_ от 19.11.2021 г.

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 35 управления образования администрации муниципального образования Крымский район (далее – ДОУ), разработано в целях совершенствования оплаты труда работников ДОУ, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда на основании Постановления администрации муниципального образования Крымский район № 2722 от 19.12.2014 г.

1.2. Положение распространяется на оплату труда работников Муниципальной бюджетной образовательной организации детского сада комбинированного вида № 35, подведомственной управлению образования администрации муниципального образования Крымский район, реализующая основные образовательные программы дошкольного образования.

Оплата труда педагогов, руководителя, заместителей руководителя Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации детского сада комбинированного вида осуществляется в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

1.3. Положение включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты руководителя.

1.4. Оплата труда работников ДОУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций районной трехсторонней комиссией по регулированию социально- трудовых отношений;
- согласования с районной территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер базового оклада (базового (должностного оклада), базовой ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок

осуществления таких выплат.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утверждённого на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.8. На основе настоящего Положения организация разрабатывает с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются организацией самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

1.9. Фонд оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 35 города Крымска, подведомственного управлению образования администрации муниципального образования Крымский район формируется исходя из объёма субсидий, поступающих в установленном порядке организации.

Оплата труда работников организации производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не более 30% фонда оплаты труда организации.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы:

2.1.1. С 1 января 2019 года по профессиональным квалификационным группам служащих, работников учебно-вспомогательного персонала и руководителей структурных подразделений базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих первого уровня»	5726
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих второго уровня»	5823
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	5823
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе должностей обслуживающего персонала первого уровня	1 разряд – 5628 2 разряд – 5726
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе должностей обслуживающего персонала второго уровня	3 разряд - 5823
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе должностей среднего медицинского персонала третьего уровня	6867
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе должностей среднего медицинского персонала пятого уровня	7429

2.2. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель организации самостоятельно устанавливает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы с учётом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Минимальные повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным уровням отражены в *Приложении № 2* к настоящему Положению.

В базовый оклад (базовый должностной оклад), базовую ставку заработной платы педагогических работников, определённых Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», и руководителя структурного подразделения, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями

образует новый оклад.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация педагогических работников (за исключением педагогических работников общеобразовательных организаций) производится один раз в год.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объёма учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.3. Распределение профессий рабочих организации по квалификационным уровням приведено в *Приложении № 3* к настоящему Положению.

2.4. Установление должностного оклада медицинским и другим работникам, трудовая деятельность которых не относится к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными муниципальными правовыми актами.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда работников организаций, в которых вышеуказанные работники работают.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников организаций устанавливаются в соответствии с *Приложением № 4* к настоящему Положению.

### **3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.1. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

- повышающих коэффициентов к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы;
- **надбавки за интенсивность и эффективность работы;**
- **надбавки за выслугу лет;**
- **премии по итогам работы;**
- **премии за качество выполняемых работ;**
- **других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами;**
- **выплата педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования,**

**- выплата отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций;**

3.2. В ДОУ могут быть установлены повышающие коэффициенты к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы:

**- за квалификационную категорию** (персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы);

- повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы **за учёную степень, почётное звание**

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается организацией с учётом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы определяется путём умножения базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.3. Повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

**0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;**

**0,10 - при наличии первой квалификационной категории;**

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику организации с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - **до 3,0**.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу за учёную степень, почётное звание устанавливается работникам организации, которым присвоена учёная степень, почётное звание при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

**Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:**

**0,075** - за учёную степень кандидата наук или за почётное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

**0,15** - за учёную степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.6. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- **надбавка за интенсивность и эффективность работы;**
- **надбавка за выслугу лет.**

3.7. Надбавку за интенсивность и эффективность работы рекомендуется **устанавливать:**

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность и напряжённость выполняемой работы;

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы может быть установлен **как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу**, по одному или нескольким основаниям. Надбавка устанавливается сроком **не более 1 года**, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 21, 25 и 31.3 раздела III настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объёму рабочей нагрузки.

3.9. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации могут быть установлены **премии:**

- **премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);**

- **премия за качество выполняемых работ;**

3.10. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы организации.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется локальным актом организации.

3.11. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам организации единовременно в размере **до 5 окладов** при:

- **поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Крымский район;**

- **присвоении почётных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Крымский район, награждении знаками отличия Российской Федерации;**

- **награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;**

- **награждении Почётной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования науки и молодежной политике Краснодарского края, главы муниципального образования Крымский район.**

3.12. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.13. Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций в размере 3000 рублей в месяц устанавливаются следующим категориям работников:

- педагогические работники (учитель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатель, педагог-психолог, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед);

- учебно-вспомогательный персонал, помощник воспитателя);

- медицинские работники (старшая медсестра, медицинская сестра);

- обслуживающий персонал (дворник, кладовщик, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений).

Выплата осуществляется исходя из объёма рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объёме более одной ставки выплата



устанавливается как за одну ставку. Настоящая выплата является составной частью заработной платы и учитывается при исчислении средней заработной платы (среднего заработка).

3.14. Выплата педагогическим работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 35 города Крымска, подведомственного управлению образования администрации муниципального образования Крымский район, реализующего образовательную программу дошкольного образования в **размере**

**3000 рублей в месяц устанавливается следующим работникам:**

(старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед (логопед), музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог. Выплата осуществляется исходя из объёма рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объёме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку. Настоящая выплата является составной частью заработной платы и учитывается при исчислении средней заработной платы (среднего заработка).

3.15. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Оплата труда работников организации, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам отдельных организаций;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

4.2. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной

оценке труда рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

**4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей)** устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

**4.4. Доплата за расширение зон обслуживания** устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

**4.5. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором,** устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

**4.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных организациях** устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с *Приложением № 5* к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

**4.7. Доплата за работу в ночное время** производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время **с 10 часов вечера до 6 часов утра.**

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом организации, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

**4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** производится работникам организации, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- 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.

4.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

4.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учёта применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

## **5. Материальная помощь**

5.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

5.2. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

## **6. Оплата труда руководителя организации, заместителей руководителя**

6.1. Заработная плата руководителя организации, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя организации определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Крымский район.

6.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей и средней заработной платы работников этих организаций устанавливается в кратности до 3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников этой организации формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

6.4. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителю определяется в соответствии с *Приложением № 1* к настоящему Положению.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителей организаций устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей

этих организаций.

Должностные оклады руководителя организации, заместителей руководителя подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.6. С учётом условий труда руководителю организации, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, в том числе премирование руководителя организации, производятся на основании оценки деятельности организации за отчётный период в соответствии с установленными приказами начальника управления образования администрации муниципального образования Крымский район показателями эффективности работы организации.

6.8. Руководителю организации может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в год и в связи с юбилеями (50, 55, 60 лет и т.д.).

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает начальник управления образования администрации муниципального образования Крымский район на основании письменного заявления руководителя организации.

## **7. Штатное расписание**

7.1. Руководитель организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда организации, внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя организации.

7.2. Штатное расписание составляется по видам персонала.

В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, виды выплат компенсационного характера (за работу в ночное время, за специфику работы, за работу в сельской местности).

7.3. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
детского сада комбинированного вида № 35

**Методика  
формирования системы оплаты труда  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада комбинированного вида № 35  
города Крымска муниципального образования Крымский район**

**1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации**

1.1. Размер фонда оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 35 (далее - Методика), определяется исходя из утверждённого объёма субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, в части средств на осуществление отдельных государственных полномочий по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ.

Расчёт фонда оплаты труда общеобразовательной организации и его распределение производится 2 раза в год: на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

При определении доли фонда оплаты труда учитывается достижение значений показателей, определённых соглашением о предоставлении субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

**2. Формирование фонда стимулирования руководителя  
общеобразовательной организации**

2.1. Для поощрения руководителя муниципальной общеобразовательной организации формируется фонд стимулирования руководителя общеобразовательной организации.

Доля фонда стимулирования руководителя общеобразовательной организации в общем фонде оплаты труда определяется общеобразовательной организацией самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат на стимулирование руководителя общеобразовательной организации с учётом реальных потребностей.

При изменении в течение финансового года годового фонда стимулирования руководителя доля фонда корректируется.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, в том числе премирование руководителя организации, производятся на основании оценки деятельности организации за отчётный период в соответствии с установленными приказом начальника управления образования показателями эффективности работы организации.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, в том числе премирование руководителя организации, устанавливаются приказом начальника управления образования.

Руководителю организации может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в год и в связи с юбилеями (50, 55, 60 лет и т.д.).

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает начальник управления образования администрации муниципального образования Крымский район на основании письменного заявления.

### **3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательной организации**

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТп} + \text{ФОТпр}, \text{ где:}$$

ФОТо - фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

ФОТп - фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТпр - фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

Порядок распределения штатной численности работников общеобразовательной организации по группам персонала для формирования фонда оплаты труда определяется согласно приложению № 1 к настоящей Методике.

3.2. Руководитель общеобразовательной организации формирует и утверждает штатное расписание образовательной организации, локальные акты, регулирующие оплату труда конкретной организации (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о премировании и другие) в пределах фонда оплаты труда общеобразовательной организации в соотношении:

- доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 77% к общему фонду оплаты труда организации;

- доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 23% к общему фонду оплаты труда организации.

3.3. Рекомендуемое в пункте 4 настоящей Методики соотношение может быть изменено общеобразовательной организацией самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

3.4. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части:

$$\text{ФОТп} = \text{ФОТп(б)} + \text{ФОТп(с)} + \text{КВ}, \text{ где:}$$

ФОТп - фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) - базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) - стимулирующая часть ФОТп;

КВ - выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

3.5. На стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, направляется не менее 30% фонда оплаты труда.

Конкретный размер стимулирующей части определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, определяются в соответствии с Положением об установлении стимулирующих выплат и премий для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 35 города Крымска муниципального образования Крымский район (далее - Положение).

#### **4. Установление заработной платы педагогов**

4.1. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год, исходя из численности воспитанников по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

#### **5. Гарантии по оплате труда**

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», и в размерах, установленных указанным приказом.

5.2. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего

времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», требуется письменное согласие работника.

5.3. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с Положением.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Методике формирования системы  
оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада  
комбинированного вида № 35

**Рекомендуемый порядок  
распределения штатной численности работников  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада комбинированного вида № 35  
города Крымска муниципального образования Крымский район  
по группам персонала для формирования фонда оплаты труда**

**1. Административно-управленческий персонал**

В административно-управленческий персонал включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

- заведующий
- заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе;

**2. Педагогический персонал**

В педагогический персонал включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с воспитанниками.

Перечень состоит из педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, и педагогических работников, не связанных с образовательным процессом.

Педагогические работники, осуществляющие образовательный процесс:

- воспитатель.

Педагогические работники, не связанные с образовательным процессом:

- педагог-психолог;
- учитель-логопед;
- музыкальный руководитель;
- инструктор по физ. воспитанию

**3. Учебно-вспомогательный персонал**

В учебно-вспомогательный персонал включаются следующие должности:

- секретарь -руководителя
- делопроизводитель;
- старшая медсестра;
- помощник воспитателя;

**4. Обслуживающий персонал**

В обслуживающий персонал включаются должности рабочих:

- уборщик служебных помещений;
- дворник;
- повар;-кладовщик;

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
детского сада комбинированного вида № 35

**Минимальные повышающие коэффициенты к базовым окладам  
(базовым должностным окладам),  
базовым ставкам заработной платы по занимаемым должностям  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада комбинированного вида № 35  
города Крымска муниципального образования Крымский район**

№ п/п	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Минимальные повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	<b>Должности служащих первого уровня</b>	
1.1.	1 квалификационный уровень: <b>делопроизводитель</b>	0,00/5726
2.	<b>Должности служащих второго уровня</b>	
2.1.	1 квалификационный уровень: <b>секретарь руководителя</b>	0,00/5823
2.2.	2 квалификационный уровень:	
	заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством;	0,04
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»;	0,04
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
2.3.	3 квалификационный уровень:	
	заведующий производством (шеф-повар);	0,15
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	0,13

3.	<b>Должности служащих третьего уровня</b>	
3.1.	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
3.2.	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	0,10/9446
3.3.	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,20
4.	<b>Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>	
4.1	помощник воспитателя	0,00/5823
5.	<b>Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>	
5.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	0,00
6.	<b>Должности педагогических работников</b>	
6.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	0,00/8587
6.2.	3 квалификационный уровень: воспитатель; методист; педагог-психолог	0,09/9360
6.3.	4 квалификационный уровень: старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,10/9446
7.	<b>Должности руководителей структурных подразделений</b>	
7.1.	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением	0,05

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
детского сада комбинированного вида № 35

**Перечень профессий рабочих**  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада комбинированного вида № 35  
города Крымска муниципального образования Крымский район

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённых к квалификационным уровням
1	2
<b>1. Общие профессии рабочих первого уровня</b>	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым <b>дворник, кладовщик, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений,</b>
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённых к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
<b>2. Общие профессии рабочих второго уровня</b>	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: <b>повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,</b>
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов:
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда:
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы и высококвалифицированных рабочих

## **1. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

1.1. Настоящий порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников организаций, за исключением педагогических работников общеобразовательных организаций, участвующих в образовательном процессе, применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, 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).

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

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и учёную степень, почётное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада  
комбинированного вида № 35

**Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам к  
окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в Муниципальном  
бюджетном дошкольном образовательном  
учреждении детского сада  
комбинированного вида № 35**

№ п/п	Критерии	Процент ежемесяч ных выплат
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) группах компенсирующей направленности для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15 - 20%*
2.	За работу в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	20%
3.	За работу в логопедических пунктах	20%

\* Конкретный перечень работников и конкретный размер выплаты определяется руководителем организации по согласованию с профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии.