

СОГЛАСОВАНО Председатель ПК муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка- детского сада №15 «Солнышко» с.Хороль Хорольского муниципального округа Приморского края _____ О.А. Наговицына	УТВЕРЖДЕНО приказом заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка-детского сада №15 «Солнышко» с.Хороль Хорольского муниципального округа Приморского края от 18 декабря 2023 года № 70
---	---

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка-детского сада №15 «Солнышко» с.Хороль Хорольского муниципального округа Приморского края по виду экономической деятельности «Образование»

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка-детского сада №15 «Солнышко» с.Хороль Хорольского муниципального округа Приморского края, подведомственных управлению образования администрации Хорольского муниципального округа (далее - Положение) разработано по видам экономической деятельности «Образование», «Предоставление прочих видов услуг», в соответствии с постановлением администрации Хорольского муниципального округа от 30 октября 2023 года № 1527 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Хорольского муниципального округа Приморского края, подведомственных управлению образования администрации Хорольского муниципального округа» (с изменением от 04.12.2023 года № 1720)

1.2. Настоящее Положение регулирует:

- порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка-детского сада №15 «Солнышко» с.Хороль Хорольского муниципального округа Приморского края (далее – учреждение, муниципальное учреждение), по видам экономической деятельности «Образование», «Предоставление прочих видов услуг» подведомственного управлению образования администрации Хорольского муниципального округа;

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального учреждения за счет средств краевого бюджета (субвенций), средств бюджета округа и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

Документ подписан электронной подписью.

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

1.6. Лица (за исключением медицинских работников), не имеющие специальной подготовки, установленной в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности с установлением базовых окладов (должностных окладов) в таких же размерах, как и работники, имеющие специальную подготовку. Условия достаточности практического опыта, а так же критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации, применяемой в учреждении.

1.7. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.8. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.9. Размеры окладов работников учреждений, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с указами Президента Российской Федерации и решением Думы Хорольского муниципального округа о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Хорольского муниципального округа Приморского края;

- перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Хорольского муниципального округа Приморского края;

- Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

2.1.3. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет:

- размеры окладов, ставок заработной платы;

- размеры повышающих коэффициентов;

- размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп

Документ подписан электронной подписью.

(далее - оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, не ниже размеров рекомендуемых окладов, установленных постановлением администрации Хорольского муниципального округа, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями.

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов

2.3.1. К окладам педагогических и других работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент:

2.3.1.1. за квалификационную категорию.

2.3.1.2. за специфику работы:

- в учреждениях дошкольного образования за реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы, в группах компенсационного обучения;
- за реализацию образовательной программы по индивидуальному плану.

2.3.2. Повышающие коэффициенты, указанные в подпункте 2.3.1, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений в следующих размерах:

по I квалификационной категории – 20% ставки заработной платы (оклада);

по высшей квалификационной категории – 75% ставки заработной платы (оклада);

за специфику работы в учреждениях – не более 5% ставки заработной платы (оклада).

2.3.3. Повышающие коэффициенты являются гарантированными до изменения условий, при которых они были назначены, но новый оклад не образуют.

2.4. Заработная плата работников учреждения состоит из:

-оклада;

-компенсационных выплат;

-стимулирующих выплат;

-иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.5. Оклады и выплаты компенсационного характера составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.

2.6. Размеры окладов, ставок заработной платы работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения не ниже размеров рекомендуемых окладов, установленных постановлением администрации Хорольского муниципального округа.

2.7. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2.8. Упорядочение структуры заработной платы работников учреждений обеспечивается путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников гарантированных повышающих коэффициентов, гарантированных стимулирующих выплат направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения.

2.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

2.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

III. Перечень, порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Хорольского муниципального округа, утвержденными администрацией Хорольского муниципального округа.

3.2. Работникам учреждения в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным постановлением администрации Хорольского муниципального округа, могут быть установлены компенсационные выплаты:

3.2.1. К окладу, ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.2.2. За работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2.3. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) за совмещении профессий (должностей);

б) за расширение зоны обслуживания;

в) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

г) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

д) за работу в ночное время;

е) за сверхурочную работу.

3.2.4. Работникам муниципальных учреждений Хорольского муниципального округа Приморского края, место работы которых находится в сельском населенном пункте.

3.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.4. Компенсационная выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ, выплата).

Размер выплаты к окладу рассчитывается исходя из установленного оклада, исчисленному пропорционально отработанному времени. Размер выплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки педагогического работника.

Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальная величина выплат не может быть менее 4% оклада.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

Документ подписан электронной подписью.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

3.5. Компенсационные выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.6. Воспитателям и другим педагогическим работникам дошкольных учреждений за руководство цикловыми и методическими комиссиями (объединениями, творческими группами) производится ежемесячная компенсационная выплата в размере от 5 процентов, но не более 15 процентов.

За руководство цикловыми и методическими комиссиями (объединениями, творческими группами) ежемесячная компенсационная выплата предусматривается в размерах:

15 процентов от должностного оклада - за руководство муниципальными комиссиями (объединениями);

10 процентов от должностного оклада - за руководство муниципальными творческими группами;

3.6.1. Работникам учреждений за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей могут быть установлены компенсационные выплаты за другие виды работ:

3.6.2. Педагогическим работникам, ежемесячная компенсационная выплата предусматривается в размерах:

2 процента от должностного оклада - за реализацию в дошкольных образовательных учреждениях образовательной программы по индивидуальному плану (выплачивается за каждого ребенка с учетом фактического посещения им дошкольного образовательного учреждения);

5 процентов от должностного оклада – за реализацию в учреждениях дополнительного образования специальной (адаптированной) образовательной программы, в группах компенсационного обучения.

3.6.3 Педагогическим и другим работникам учреждения за обеспечение безопасной перевозки детей (сопровождение детей в автобусе в образовательное учреждение и из образовательного учреждения) может производиться выплата в размере не более 5 процентов от должностного оклада за фактическое дни сопровождения.

3.6.4. За другие виды работ приказом руководителя учреждения после согласования с управлением образования администрации Хорольского муниципального округа и главным распорядителем средств бюджета Хорольского муниципального округа, осуществляющим совместно с РУНО деятельность по реализации полномочий в отношении подведомственных муниципальных образовательных учреждений могут устанавливаться другие компенсационные выплаты.

3.7. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.8. Компенсационные выплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер компенсационной выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на нормативное количество рабочих часов в данном месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Размер компенсационной выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

Документ подписан электронной подписью.

3.9. Работникам учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается компенсационная выплата за работу в указанной местности, в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы – для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы).

Педагогическим работникам, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата, в размере 25 процентов оклада с учетом учебной нагрузки.

Если работник находится в трудовых отношениях по двум и более должностям, доплата за работу в сельской местности производится по всем должностям, в том числе педагогам с учетом учебной нагрузки. Данный порядок распространяется на работников, работающих по совместительству.

3.10. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в следующем порядке и размере:

районный коэффициент - 20 процентов месячного заработка;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка (без учета районного коэффициента);

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка (без учета районного коэффициента).

3.11. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

IV. Перечень, порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а так же средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Хорольского муниципального округа Приморского края, утвержденными администрацией Хорольского муниципального округа в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

4.3. В целях поощрения работников учреждения за выполняемую работу и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

4.3.1. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет - относятся выплаты, учитывающие стаж работы:

- по учреждениям образования:

по основной должности работникам учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности.

Документ подписан электронной подписью.

Педагогическим работникам и бухгалтерам за работу в данных должностях, независимо от ведомственной подчиненности;

- по виду экономической деятельности «Предоставление прочих видов услуг» (МКУ «СОД МОУ Хорольского МО»):

в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, независимо от должности.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы исходя из данных, указанных в таблице (таблица №1).

Таблица №1

Стаж работы (выслуга лет) полных лет	Размер выплаты в процентах
от 1 года до 3 лет	3%
от 3 до 10 лет	дополнительно по 1% за каждый год
10 и более лет	10%

4.3.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты с учетом следующих критериев:

-выплаты за сложность, напряженность;
-особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;

- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;

- за реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения;

- разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены работникам учреждения за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.

4.3.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, в том числе высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

4.3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ (далее - выплаты) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

В качестве критериев назначения выплат используются индикаторы, указывающие их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Документ подписан электронной подписью.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.

Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

4.3.4.1. Рекомендуемые выплаты стимулирующего характера и их размеры:

№ п/п	Наименование выплаты	Критерии назначения	Размер, ежемесячно
1	Подготовка обучающихся, участвующих в муниципальном, региональном заключительном этапе олимпиад дошкольников	Подготовка победителей (призеров) муниципального этапа Подготовка победителей (призеров) регионального этапа Подготовка победителей (призеров) заключительного этапа	5% оклада (ставки) заработной платы за каждого победителя (призера); 10% оклада (ставки) заработной платы за каждого победителя (призера); 50% оклада (ставки) заработной платы за каждого победителя (призера)

4.3.5. Премии по итогам работы (далее - премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер премии по итогам работы устанавливается как в абсолютных размерах, так и в процентах, и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

Премии устанавливаются в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения;
- в связи с юбилейной датой и профессиональными праздниками.

Размер и порядок осуществления премии устанавливается распорядительным актом руководителя учреждения и может рассчитываться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения премии могут быть назначены:

при объявлении благодарности Министерства Просвещения Российской Федерации;
при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации;

в связи с празднованием Дня учителя; Дня воспитателя и всех дошкольных работников;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

Документ подписан электронной подписью.

при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Премия по итогам работы выплачивается лицам, являющимся работниками учреждения на дату подписания приказа о премировании, с учетом фактически отработанного времени в периоде, за который осуществляется выплата премии.

4.4. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников (для муниципальных бюджетных учреждений Хорольского муниципального округа):

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

- руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

4.5. По решению комиссии по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера, размер стимулирующих выплат, снижается или стимулирующие выплаты, могут не выплачиваться, если на работника учреждения налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера, ему могут не устанавливаться до снятия взыскания.

4.6. Оценка эффективности деятельности работника учреждения осуществляет комиссия по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера, которая утверждается приказом руководителя учреждения.

В комиссию по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения могут включаться:

-руководитель учреждения;

-заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе учреждения;

-лидер профсоюза учреждения (при наличии);

-заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе или заведующий хозяйством учреждения;

-представители работников учреждения.

Общий состав комиссии по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения - не менее 5 человек.

Председателем комиссии по расчету размера и обоснованию данного расчета является руководитель учреждения.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов. Руководитель учреждения утверждает своим приказом размер выплат стимулирующего характера по каждому работнику учреждения, с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

4.7. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

4.8. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств, руководитель учреждения может выносить решение о приостановке, уменьшении или отмене выплат стимулирующего характера, кроме выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

V. Порядок формирования фонда оплаты труда

Документ подписан электронной подписью.

5.1. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда.

Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства краевого и местного бюджетов для формирования фонда оплаты труда работников учреждений определяются исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием, необходимых для выполнения муниципального задания, и рекомендуемых размеров окладов (ставок заработной платы) по каждой должности, профессии, установленных постановлением администрации Хорольского муниципального округа, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства (без учета работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) для выплаты стимулирующих выплат (без учета средств, поступающих от приносящей доход деятельности) в расчете на год:

стимулирующие выплаты за исключением премии по итогам работы для работников учреждений (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) - в размере 3,6 размеров рекомендуемых окладов по ПКГ, установленных постановлением администрации Хорольского муниципального округа, с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, а также для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера - в соответствии с Положением о порядке и размерах оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Хорольского муниципального округа Приморского края, утвержденным постановлением администрации Хорольского муниципального округа от 2 апреля 2021 г. № 192 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Хорольского муниципального округа Приморского края» (с изменениями от 24 октября 2023 г. №1486);

премии по итогам работы для работников учреждений (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) - в размере одного размера рекомендуемого оклада по ПКГ, установленного постановлением администрации Хорольского муниципального округа, с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, а также средства для выплаты премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам в соответствии с Положением о порядке и размерах оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Хорольского муниципального округа Приморского края, утвержденным постановлением администрации Хорольского муниципального округа от 2 апреля 2021 г. N 192 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Хорольского муниципального округа Приморского края» (с изменениями от 24 октября 2023 г. №1486).

5.3. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников между стимулирующими выплатами.

5.4. Для работников учреждений, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений определяется с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета Приморского края (субвенций) и бюджета Хорольского

Документ подписан электронной подписью.

муниципального округа, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (для муниципальных бюджетных учреждений).

Количество штатных единиц и штатное расписание учреждения согласовывается управлением образования администрации Хорольского муниципального округа (далее – РУНО) и главным распорядителем средств бюджета Хорольского муниципального округа, осуществляющим совместно с РУНО деятельность по реализации полномочий в отношении подведомственных муниципальных образовательных учреждений.

VI. Оказание материальной помощи работникам учреждения

6.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

6.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.3. Сроки рассмотрения заявления, условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

6.4. Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам предоставляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

VII. Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров

7.1. Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров производится в соответствии с Положением о порядке и размерах оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Хорольского муниципального округа Приморского края, утвержденным постановлением Хорольского муниципального округа от 2 апреля 2021 г. № 192 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Хорольского муниципального округа Приморского края» (с изменениями от 24 октября 2023 г. №1486).

VIII. Заключительные положения

8.1. Учреждения принимают (утверждают) положения по оплате труда работников учреждения, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (при наличии) или иным представительным органом работников.

8.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, внутридолжностного категорирования, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении внутридолжностной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Документ подписан электронной подписью.

8.3. Условия оплаты труда работников учреждений, в том числе установленные им оклад, ставка заработной платы, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждений.

8.4. Руководители учреждений:

8.4.1. Проверяют документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

8.4.2. Ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющую эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников.

8.4.3. Несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

8.4.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно и отражаются в Положении об оплате труда работников конкретного учреждения.

Приложение 1

К положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка-детского сада №15 «Солнышко» с.Хороль Хорольского муниципального округа Приморского края по виду экономической деятельности «Образование»

РАЗМЕРЫ

базовых окладов по квалификационным группам в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении центре развития ребенка- детском саду №15 «Солнышко» с.Хороль Хорольского муниципального округа Приморского края по виду экономической деятельности "Образование" на 01.01.2024г.

Документ подписан электронной подписью.

	Наименование должностей (профессий)	Размеры окладов, рублей
1	2	3
	Специалисты (всех должностей):	
1.	Учитель, учитель-логопед	20770,00
2.	Старший воспитатель	20770,00
3.	Воспитатель	20590,00
4.	Музыкальный руководитель	19041,00
	Специалисты (всех должностей):	
5.	Заведующий хозяйством	18304,00
6.	Младший воспитатель	15642,00
7	Рабочий на кухне (кухонный рабочий)	15040,00
8	Рабочий по текущему ремонту	15040,00
9	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	15040,00
10.	Сторож	15040,00
11.	Повар 3 разряда	15040,00
11.	Повар 4 разряда	17597,00
11.	Повар 5 разряда	17597,00
12.	Машинист по стирке белья	15040,00
13.	Секретарь учебной части	15040,00

Присвоенная категория по одной из педагогических должностей может распространяться на другую должность при совпадении должностных обязанностей, учебных программ, профиля работы в следующем порядке:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель	Воспитатель

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ



**ПОДЛИННОСТЬ ДОКУМЕНТА НЕ ПОДТВЕРЖДЕНА.
ПРОВЕРЕНО В ПРОГРАММЕ КРИПТОАРМ.**

ПОДПИСЬ

Общий статус подписи:	Подпись верна
Сертификат:	00F6B36F54475F01238B91B50E53E07D68
Владелец:	МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА- ДЕТСКИЙ САД №15 "СОЛНЫШКО" С.ХОРОЛЬ ХОРОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ПРИМОРСКОГО КРАЯ, Криницкая, Ольга Федоровна, guno645@mail.ru, 253200927405, 2532006350, 04994874937, 1022501225262, МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА- ДЕТСКИЙ САД №15 "СОЛНЫШКО" С.ХОРОЛЬ ХОРОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ПРИМОРСКОГО КРАЯ, Заведующая, Хороль, Комсомольская 6-а, Приморский край, RU
Издатель:	Казначейство России, Казначейство России, RU, г. Москва, Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение 1, 1047797019830, 7710568760, 77 Москва, uc_fk@roskazna.ru
Срок действия:	Действителен с: 25.01.2023 08:19:00 UTC+10 Действителен до: 19.04.2024 08:19:00 UTC+10
Дата и время создания ЭП:	15.01.2024 10:52:13 UTC+10