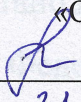
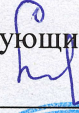


**Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение Куйбышевского
района – детский сад «Орлёнок»
(ДОУ «Орлёнок»)**

ПРИНЯТО: Общим собранием работников Протокол от 31.08.2026 № 02	СОГЛАСОВАНО: Председатель ППО ДОУ «Орлёнок»  И.С.Легачева От <u>31.08.2026</u>	УТВЕРЖДАЮ: Заведующий ДОУ «Орлёнок»  Е.В.Ремзенок От <u>31.08.2026</u> Приказ ДОУ «Орлёнок» от 31.08.2026 № 01-57
--	--	--



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников учреждения

г.Куйбышев, 2026

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников учреждения (далее - Положение) разработано для Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Куйбышевского района – детского сада «Орлёнок» (ДОУ «Орлёнок») (далее – Учреждение, Организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Законом Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области»;
- Постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. N 272-п "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области";
- Постановлением администрации Куйбышевского муниципального района Новосибирской области от 10 ноября 2020 года N 938 "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Куйбышевского муниципального района Новосибирской области";
- Отраслевым соглашением по муниципальным образовательным учреждениям Куйбышевского муниципального района Новосибирской области, подведомственным управлению образования администрации Куйбышевского муниципального района Новосибирской области на 2026-2028 годы от 22.01.2026, зарегистрированным в управлении экономического развития и труда администрации Куйбышевского муниципального района Новосибирской области, регистрационный № 82 от 22.01.2026

(далее – Отраслевое соглашение), Дополнительными соглашениями к Отраслевому соглашению;

-Постановлением администрации Куйбышевского муниципального района Новосибирской области от 25.07.2022 № 616 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для муниципальных учреждений Куйбышевского муниципального района Новосибирской области»;

-Постановлением администрации Куйбышевского муниципального района Новосибирской области от 27.10.2022 № 846 «Об утверждении перечня должностей и профессий работников муниципальных образовательных организаций Куйбышевского муниципального района Новосибирской области, подведомственных управлению образования администрации Куйбышевского муниципального района Новосибирской области, относимых к основному персоналу»;

- с учетом:

-Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

-Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

-Государственных гарантий по оплате труда;

-Перечня видов выплат компенсационного характера;

-Перечня видов выплат стимулирующего характера;

-Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3.Положение является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении и устанавливающим общие условия оплаты труда работников ДООУ «Орлёнок», их гарантии, компенсации и льготы.

1.4.Положение обязательно к применению при заключении Коллективного договора и принятии локальных нормативных актов в Учреждении, трудовых договоров с работниками ДОО «Орлёнок» и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5.Установленные Положением социальные гарантии работникам не ограничивают их права в предоставлении дополнительных льгот и гарантий при наличии финансовых возможностей Учреждения.

1.5. Положение распространяется на всех работников Учреждения.

1.6.Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения.

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

1.8.Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором, с учетом правовой позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 5 марта 2025 г. № 10-П.

1.9.При формировании месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда

(трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, формируется с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 23 сентября 2024 г. № 40-П, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

1.10. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 20 числа текущего месяца и 05 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке, заключившим договор с Учреждением. Выплата заработной платы по платным образовательным услугам осуществляется 20 числа следующего месяца после оказания платных образовательных услуг, путем перечисления на счет работника в банке, заключившим договор с образовательным Учреждением.

1.11. При выплате заработной платы за один день до выплаты заработной платы за календарный месяц работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ). Расчетный листок утверждается руководителем Учреждения по

согласованию с первичной профсоюзной организацией ДООУ «Орлёнок» (далее – Профсоюз).

1.12.Руководитель осуществляет полный контроль за исчисления заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет уполномоченный орган администрации Куйбышевского муниципального района Новосибирской области - муниципальное казённое учреждение Куйбышевского муниципального района Новосибирской области «Центр бухгалтерского учета».

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

1.14.Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются с учетом мнения Профсоюза, утверждаются руководителем Учреждения. Настоящее Положение действует до утверждения нового.

II.Формирование и структура фонда оплаты труда

2.1.Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного типа учреждения.

2.2.Фонд оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

- субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации образовательных программ дошкольного образования;
- муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда для реализации образовательных программ дошкольного образования определяется с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;

- количества воспитанников в учреждении;

- поправочных коэффициентов, учитывающих индивидуальные особенности деятельности и бюджетную обеспеченность Учреждения, применяемых к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения.

2.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, для дошкольной организации - при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности обучающихся (воспитанников) и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ), и его размер доводится своевременно в письменном виде до руководителя Учреждения Главным распорядителем бюджетных средств (полномочным представителем собственника имущества) с учетом ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников в зависимости от объемных показателей (количества групп), индивидуальных особенностей деятельности Учреждения.

2.4. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, руководитель Учреждения, заместители руководителя (при наличии), обеспечивающие организацию образовательного процесса), если есть руководители структурных подразделений (при наличии), согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», постановлению администрации Куйбышевского муниципального района Новосибирской области от 27.10.2022 № 846 «Об утверждении перечня должностей и профессий работников муниципальных образовательных организаций Куйбышевского муниципального района Новосибирской области, подведомственных управлению образования

администрации Куйбышевского муниципального района Новосибирской области, относимых к основному персоналу», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

2.5. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

$ФОТ = ФОТ_{суб} + ФОТ_{м}$, где

ФОТ_{суб} – фонд оплаты труда из средств субвенции;

ФОТ_м – фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета.

2.6. Фонд оплаты труда из средств субвенции состоит из базовой части и стимулирующей части:

$ФОТ_{суб} = ФОТ_{б\text{ суб}} + ФОТ_{ст\text{ суб}}$, где

ФОТ_{б суб} – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работников Учреждения из числа:

- педагогических работников (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, другие педагогические работники);
- административно- управленческого персонала (заведующий);
- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель).

ФОТ_{ст суб} – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

2.7. Фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части:

$ФОТ_{м} = ФОТ_{б\text{ м}} + ФОТ_{ст\text{ м}}$, где

ФОТ_{б м} – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера за

выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работников Учреждения из числа:

- другого персонала (специалист административно-хозяйственной деятельности, специалист по кадрам, специалист по охране труда);
- младшего-обслуживающего персонала (машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, уборщик территории, плотник, сторож, другие);
- иного персонала (шеф-повар, повар, кладовщик, подсобный рабочий, другие).

ФОТст м – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

2.8.Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда самостоятельно (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 июня 2025 г. № ОК-1835/08, от 30 июня 2025 г. № ОК-1902/08 «О примерных штатных нормативах»), исходя из муниципального задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности.

2.9.Наименования должностей и профессий работников Учреждения и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

2.10. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по рекомендации аттестационной комиссии.

2.11.Руководитель Учреждения осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке,

определенных Коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения.

III. Система оплаты труда и определение размеров должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работникам. Особенности оплаты труда за ставку заработной платы

3.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, а также условия оплаты труда руководителей, их заместителей (при наличии) и размеры предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей (при наличии) и среднемесячной заработной платы работников учреждений.

3.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается Положением о системе оплаты труда работников учреждения, которое утверждается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников или является приложением к Коллективному договору.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, а также постановлением администрации Куйбышевского муниципального района Новосибирской области от 10 ноября 2020 года N 938 "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Куйбышевского муниципального района Новосибирской области", на основании Отраслевого соглашения.

3.3. Условия оплаты труда работника Учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем Учреждения и работником в соответствии с системой

оплаты труда, установленной Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения.

3.4. Оплата труда работников учреждения включает:

- оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по районному коэффициенту.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы в штатном расписании Учреждения определяются на основании Отраслевого соглашения по муниципальным образовательным учреждениям Куйбышевского муниципального района Новосибирской области, подведомственным управлению образования администрации Куйбышевского муниципального района Новосибирской области на 2026-2028 годы, постановления администрации Куйбышевского муниципального района Новосибирской области от 25.07.2022 № 616 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для муниципальных учреждений Куйбышевского муниципального района Новосибирской области» по категориям:

- административно - управленческому персоналу (руководитель, заместители руководителя (при наличии));
- педагогическим работникам;
- учебно-вспомогательному персоналу;

- специалистам, работникам рабочих профессий, другому персоналу.

3.5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором между администрацией Куйбышевского муниципального района Новосибирской области и руководителем Учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной Отраслевым соглашением.

Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.5.1. Размеры должностных окладов руководителей Учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено Учреждение:

N п / п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	Дошкольные образовательные организации	501 и более	до 500	до 350	до 200

3.5.2. Отнесение Учреждения к одной из групп по оплате труда производится администрацией Куйбышевского муниципального района Новосибирской области на основании результата оценки сложности руководства Учреждением по показателям его деятельности.

3.5.3. Группа по оплате труда устанавливается не чаще одного раза в год на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

3.5.4. За руководителем Учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

3.5.5. Администрация Куйбышевского муниципального района Новосибирской области вправе отнести Учреждение, добившееся высоких и стабильных результатов

работы по основным видам деятельности, на одну группу по оплате труда выше по отношению к группе, определенной по показателям.

3.5.6. Учреждение представляет в управление образования документы, подтверждающие наличие соответствующих объемов работы Учреждения.

3.5.7. Решение об отнесении Учреждения к группам по оплате труда руководителей оформляются распоряжением администрации Куйбышевского муниципального района Новосибирской области.

3.5.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также заместителей руководителя (при наличии), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год к среднемесячной заработной платы работников Учреждения, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителем	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, раз
IV группа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

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

3.5.10. Определение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей и работников Учреждения в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического

наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

3.5.11. Численность заместителей руководителя Учреждения могут устанавливаться в зависимости от штатной численности Учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

Штатная численность учреждения, единиц	Число заместителей руководителя учреждения, единиц
до 24	0
25-100	1
101-200	не более 2
201-300	не более 3
301-1000	не более 4
1000 и более	не более 5

3.5.12. Размеры должностных окладов руководителя могут быть следующие:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель Учреждения	
	I группа по оплате труда руководителей	21 494,00
	II группа по оплате труда руководителей	16 819,00
	III группа по оплате труда руководителей	15 576,00
	IV группа по оплате труда руководителей	14 542,00

3.5.13. Размеры должностных окладов заместителей руководителя (при наличии) устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с Положением в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.6. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально квалификационной группе должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, Музыкальный руководитель	15 042,00
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	15 689,00

3 квалификационный уровень	Воспитатель, Педагог-психолог	16 147,00
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, Учитель-логопед (логопед)	16 443,00

3.7.Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

Второй уровень:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	11 565,00

3.8.Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям специалистов, профессиям рабочих, другого персонала установлены в постановлении администрации Куйбышевского муниципального района Новосибирской области от 25.07.2022 № 616 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для муниципальных учреждений Куйбышевского муниципального района Новосибирской области».

3.9.Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником.

3.10. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени (при условии предоставления работником данных работодателю), право на его изменение возникает в следующие сроки:

-при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда.

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией (при условии предоставления работником данных о присвоении квалификационной категории работодателю);
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

3.11. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.12. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов, ставок заработной платы отрасли.

3.13. При изменении размера должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

3.11.В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший

педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

-если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1.	Учитель, Преподаватель, Тьютор	(Старший) воспитатель, (Старший) педагог дополнительного образования
2.	Учитель-дефектолог, Учитель-логопед	Учитель-логопед, (Старший) воспитатель, (Старший) педагог дополнительного образования
3.	Учитель музыки	Музыкальный руководитель
4.	Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Музыкальный руководитель
5.	Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	Инструктор по физической культуре
6.	Преподаватель	(Старший) педагог дополнительного образования
7.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	(Старший) педагог дополнительного образования
8.	Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре, (Старший) педагог дополнительного образования
9.	(Старший) воспитатель	(Старший) воспитатель, Педагог дополнительного образования
10.	(Старший) методист	Педагог-психолог, (старший) инструктор - методист, (Старший) педагог дополнительного образования, Инструктор по физической культуре

11.	Мастер производственного обучения	(Старший) педагог дополнительного образования
12.	Педагог - психолог	Воспитатель, (Старший) педагог дополнительного образования
13.	Старший тренер-преподаватель	(Старший) педагог дополнительного образования, Инструктор по физической культуре
14.	Старший педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, Музыкальный руководитель
15.	Старший инструктор-методист	(Старший) педагог дополнительного образования
16.	Педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, Музыкальный руководитель
17.	Педагог – организатор	Педагог дополнительного образования
18.	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования
19.	Тренер-преподаватель	Педагог дополнительного образования, Инструктор по физической культуре
20.	Инструктор-методист	Педагог дополнительного образования

3.12. На 1 сентября приказом руководителя с учетом мнения Профсоюза утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению в соответствии с настоящим Положением с письменным ознакомлением работников под подпись:

- на учебный год - до 1 сентября;
- при изменении в Положении о системе оплаты труда работников учреждения размеров должностных окладов, окладов, ставок заработной платы и других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-

эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

3.13.Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени и составляет не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ). При этом, рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую нагрузку, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Нормы часов педагогической работы в Учреждении за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269:

20 часов в неделю – учителю-логопеду;

24 часа в неделю – музыкальному руководителю;

30 часов в неделю - инструктору по физической культуре;

36 часов в неделю – старшему воспитателю, воспитателю, педагогу-психологу;

25 часов в неделю - воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;

18 часов в неделю - педагогу дополнительного образования.

*Нормы часов педагогической работы указанных педагогических работников, устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени. При этом норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы, применяется к воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ независимо от количества таких детей в группе. При увеличении или уменьшении с их письменного согласия фактического объема педагогической работы продолжительность рабочего времени педагогических работников, как и оплата их труда, увеличивается или уменьшается соответственно.

3.14. Продолжительность рабочего времени для административных работников, специалистов, работников рабочих профессий устанавливается, исходя из нормальной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 40 часов в неделю.

3.15. Продолжительность рабочего времени сторожей определяется графиком сменности, в рабочие дни: с 19-00 текущего дня до 7-00 следующего дня, в выходные и праздничные дни: с 7-00 до 19-00 текущего дня, с 19-00 текущего дня до 7-00 следующего дня. Для сторожей введен суммированный учет рабочего времени по итогам года.

3.16. Режим труда и отдыха работников учреждения определен Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения.

IV. Виды выплат компенсационного характера

4.1. Работникам Учреждения, как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- выплаты, связанные с особенностями работы в образовательных организациях;

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

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

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

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

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

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

Класс условий труда (опасный) 4 – 12%.

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

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

4.3. *Доплата за работу в ночное время* устанавливается в размере не ниже 35% ставки заработной платы должностного оклада (оклада), рассчитанной за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

4.4. *Работа в выходные и нерабочие праздничные дни* оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации - не менее чем в двойном размере с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).

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

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления

установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на норму рабочего времени (количество рабочих часов), установленную производственным календарем на соответствующий месяц.

4.5. *Сверхурочная работа оплачивается* за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

4.6. *Доплата за совмещение профессий (должностей)*, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты при совмещении должностей определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в Учреждении, а также в Учреждении наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителя Учреждения, другими работниками) применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом гарантированных выплат - оплаты за объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы (оклада), выплат компенсационного характера, а также стимулирующих выплат - только за первую (высшую) квалификационную категорию, полученную по соответствующей педагогической должности либо по иной в случае

сохранения выплаты при условии совпадения должностных обязанностей, программ, профилей работы.

Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования, для которых норма часов работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, выполненная ими в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам других педагогических работников аналогичных должностей, продолжавшегося не более двух месяцев, оплачивается дополнительно на условиях почасовой оплаты.

В том случае, если замещение отсутствующих педагогов дополнительного образования продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то объем работы педагогов, осуществляющих такое замещение, уточняется со дня его начала, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором производится перерасчет месячной оплаты их труда с учетом увеличенного объема учебной нагрузки.

При наличии оснований в соответствии с настоящим Положением, Коллективным договором устанавливаются выплаты компенсационного характера за увеличение объема работы, в том числе за:

- *превышение наполняемости групп*, исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов исполнительной власти министерства образования Новосибирской области, или органов местного самоуправления Новосибирской области, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих группах в Учреждении;
- *замещение временно отсутствующих* по болезни или другим причинам воспитателей одновременно в двух группах.

4.7. *Доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:*

№	Учреждение, группы Учреждения, условия деятельности	Категории должностей	Процент от должностного оклада
---	---	----------------------	--------------------------------

1.	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	Руководитель, Педагогические работники	20
		**Другие работники (младшие воспитатели)	15
2.	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	Педагогические работники	15
		**Другие работники (младшие воспитатели)	10
3.	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности, для детей с туберкулезной интоксикацией, тяжелой пищевой аллергией и (или) генетическими заболеваниями	Педагогические работники	20
		**Другие работники (младшие воспитатели)	15
4.	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур (кроме указанных в строке 3)	Педагогические работники	15
		**Другие работники (младшие воспитатели)	10
5.	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности	Педагогические работники	20*
6.	Образовательные учреждения, реализующие программы дополнительного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах	Педагогические работники	20*

*Оплата производится пропорционально количеству воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья с учетом действующих норм СанПиН. Учреждение вправе производить доплату в пределах фонда оплаты труда независимо от количества обучающихся воспитанников. **К другим работникам относятся иные работники, осуществляющие деятельность непосредственно в данных

классах, группах (младший воспитатель, другие должности согласно штатного расписания при наличии).

При наличии двух и более особенностей деятельности в Учреждении доплаты к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы работника осуществляются за каждую из них.

Размеры компенсационных выплат, установленные настоящим Положением, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

4.8. *За дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью*, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника относятся выплаты за:

- *за заведование кабинетами, лабораториями*- доплата устанавливается от ставки заработной платы работника или в абсолютном размере в зависимости от категории кабинета;

- *за заведование мастерскими, опытными участками* - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада) (на период выполнения работ);

- *за выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая:*

- участие в концертной деятельности;*

- участие в конкурсах;*

- участие в состязаниях, спортивных соревнованиях, экскурсиях;*

- ведение кружковой деятельности;*

- участие в других видах учебной деятельности, в том числе, за работу с одаренными детьми* - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада работника;

- за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ, за организацию и проведение олимпиад - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада работника;

- за методическую работу - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада работника;

-за руководство направлениями, объединениями в деятельности учреждения, методическими объединениями, комиссиями - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада работника;

-за руководство методическим объединением, методической комиссией в Учреждении педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист» - доплата устанавливается в размере 25% от ставки заработной платы (должностного оклада) по занимаемой должности;

-за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» - доплата устанавливается в размере 15% от ставки заработной платы (должностного оклада); за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» - доплата устанавливается в размере 25% от ставки заработной платы (должностного оклада) по занимаемой должности.

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

4.10. Размеры компенсационных выплат, установленные в Положении о системе оплаты труда работников учреждения, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, Отраслевым соглашением, Коллективным договором.

При определении размеров компенсационных выплат работникам Учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения

4.11. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно пропорционально отработанному времени, также отражаются в тарификационном списке, утвержденном на 1 сентября, либо приказом руководителя.

V. Виды выплат стимулирующего характера

5.1. Работникам Учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание и другие знаки отличия;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы.
- вознаграждение по итогам работы (надбавка за качественные показатели эффективности деятельности);
- премии по итогам календарного периода;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- иные выплаты стимулирующего характера.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются, как по основной должности, так и по совместительству, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

5.3. *Стимулирующие надбавки за ученую степень, ученое звание* устанавливаются по профилю работы Учреждения или педагогической деятельности от должностного оклада, ставки заработной платы в размере:

- за ученое звание доцента, профессора - 10%;
- за ученую степень кандидата наук - 16%;
- за ученую степень доктора наук - 20%.

5.4. *Стимулирующая надбавка за почетное звание и другие знаки отличия* определяется работникам Учреждения в порядке, условиях и конкретных размерах, установленных настоящим Положением в соответствии с перечнем:

5.4.1. *Государственные награды и знаки за боевые отличия:*

- *Медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, медаль МВД России «За отличие в службе» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие* - в размере 25% от должностного оклада, ставки заработной платы;
- *Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации* в размере – в размере 20% от должностного оклада, ставки заработной платы;
- *Благодарности Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации* - в размере 15% от должностного оклада, ставки заработной платы.

5.4.2. *Размер стимулирующей надбавки за почетные звания, нагрудные знаки (значки) и другие знаки отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается* от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:

- *«Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно-технологического развития» и другие* - в размере 25% от должностного оклада, ставки заработной платы;
- *«Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры», «Отличник физической культуры и спорта»,*

- «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм»*
- в размере 20% от должностного оклада, ставки заработной платы;
 - *Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»* устанавливается - в размере 25% от должностного оклада, ставки заработной платы;
 - *Почетные грамоты Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ*, устанавливаются – в размере 15% от должностного оклада, ставки заработной платы;
 - *Ведомственные знаки Министерства просвещения Российской Федерации: «За содействие»* - в размере 15% от должностного оклада, ставки заработной платы;
 - *Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации* - в размере 10% от должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, надбавка устанавливается только по основной должности по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

5.5. Стимулирующая надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Порядок, условия и конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливаются настоящим Положением, а именно:

- для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их педагогической работы устанавливается ежемесячная доплата (надбавка) в размере 8%
- за I квалификационную категорию, в размере 16% - за высшую квалификационную категорию. Ежемесячная доплата (надбавка) за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории.

В целях мотивации профессионального роста педагогических работников может быть назначена единовременная (однократная) стимулирующая выплата при

прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию работникам по основной должности, а также совместителям из числа работников Учреждения.

5.6. *Стимулирование молодых специалистов*, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается в настоящем Положении.

С целью поддержки молодых педагогических (преподавательских) кадров для реализации мер социальной поддержки при установлении статуса молодого специалиста в Учреждении в соответствии с Коллективным договором действуют механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет педагогической (преподавательской) работы, включая единовременное пособие и ежемесячную стимулирующую надбавку:

5.6.1. *Единовременное пособие молодому специалисту* выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области при одновременном соблюдении им следующих условий:

- окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- заключил трудовой договор с образовательной организацией,
- работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией или по профилю выполняемой работы.

Размер единовременного пособия молодым специалистам уменьшается пропорционально объему педагогической работы (учебной нагрузки) в случаях:

- работающим на условиях внешнего совместительства или в режиме неполной занятости в случае, когда Учреждение является основным местом работы;
- работающим по внутреннему совместительству, когда только совмещаемая работа соответствует полученной специальности или профилю выполняемой работы.

5.6.2. *Ежемесячную стимулирующую надбавку молодому специалисту* в течение 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической работы (учебной нагрузки) пропорционально отработанному времени при одновременном соблюдении следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- заключил трудовой договор с образовательной организацией,
- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
- работа в соответствии с полученной специальностью или по профилю выполняемой работы.

Ежемесячная надбавка не назначается молодым специалистам за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также молодым специалистам, работающим на условиях внутреннего совместительства, за исключением случаев, когда только совмещаемая работа соответствует полученной специальности или профилю выполняемой работы.

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

5.7. Стимулирующая надбавка за продолжительность непрерывной работы определяется от должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от стажа педагогической работы в Учреждении согласно следующих размеров:

- 3-4 года – 2%;
- 5-9 лет – 3%;
- 10-14 лет – 4%;
- 15-19 лет – 5%;
- 20-24 года – 6%;
- 25-30 лет – 7%;
- свыше 30 лет – 8%.

Каждому педагогическому работнику надбавка за продолжительность работы устанавливается приказом Учреждения.

5.8. Вознаграждение по итогам работы включает в себя стимулирование работников за качественные показатели эффективности деятельности, премии по итогам календарного периода и за выполнение важных и особо важных заданий. Надбавка за

качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются работникам Учреждения (в том числе совместителям) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности.

5.9. Качественные показатели эффективности деятельности работников Учреждения устанавливаются настоящим Положением о системе оплаты труда работников учреждения по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

5.10. В Учреждении создается комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее-Комиссия). Комиссия организует работу в соответствии с разделом VII. настоящего Положения).

5.11. Комиссия оценивает деятельность работников за текущий период производства заработной платы работников, а именно: с 01 числа текущего месяца по завершении текущего месяца 28-31 числа.

5.12. По результатам достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения Комиссией осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников в соответствии с утвержденными в Положении качественными критериями.

5.13. Стимулирующие выплаты работникам за качественные показатели деятельности определяются по бальной системе согласно Перечню критериев (Приложение к Положению о системе оплаты труда работников):

- Педагогическим работникам – Приложение №1;
- Специалистам – Приложение №2;
- Учебно-вспомогательному персоналу – Приложение №3;
- Младшему обслуживающему персоналу – Приложение №4;
- Иным работникам – Приложение №5.

5.14. *Премирование работников* (в том числе совместителям) устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

5.14.1. *Премии по итогам календарного периода.*

Премии по итогам календарного периода работнику Учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет руководитель Учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в Учреждении. Определение размера премии работникам производится в процентном соотношении (абсолютном размере) от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы, исчисляемого пропорционально отработанному времени работника.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам Учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем Учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июня 2023 г. № 32-П.

5.14.2. *Премии за выполнение важных и особо важных заданий.*

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

5.15. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

5.16. При определении размеров стимулирующих выплат работникам Учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения. Работник имеет право на обращение в Комиссию с целью представления подтверждения наличия оснований для

назначения ему стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования им отказа в назначении стимулирующей выплаты, что закрепляется в настоящем Положении, Коллективном договоре.

5.17. К иным выплатам стимулирующего характера относятся надбавки:

- За осуществление деятельности по организации творческих, интеллектуальных и других объединений обучающихся (например, творческих коллективов);
- За осуществление инструктором по физической культуре спортивных клубов;
- Выплаты работнику, на которого с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:
- Содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной Организации, благоприятного климата в коллективе;
- Участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной Организации;
- Контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- Контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

VI. Оплата труда работникам на условиях совместительства

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

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

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

VII. Требования к организации работы Комиссии

7.1.В компетенцию Комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия) входит оценка материалов по самоанализу деятельности педагогических работников в соответствии с утвержденными критериями, а также по результатам оценки деятельности других работников.

7.2.В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя Учреждения), старший воспитатель, работники Учреждения, председатель первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии избирается коллегиальными органами Учреждения: Общим собранием работников либо Педагогическим советом простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя Учреждения. Комиссия состоит в количестве не менее 3-5 человек. Срок действия комиссии не менее 3-х лет.

7.3.Заседание Комиссии производится не реже 1 раза в месяц.

7.4.Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии;
- рассматривает материалы самоанализа педагогических работников (приложение №6);
- заслушивает (рассматривает) мнение (предложения) руководителя Учреждения;
- запрашивает информацию (справки, другое) о результатах деятельности работников от вышестоящего звена: старшего воспитателя, специалиста административно-хозяйственной деятельности, медицинской сестры согласно перечню утвержденных критериев (Приложение №7);
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла по каждой категории персонала;
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;
- готовит протоколы распределения выплат стимулирующего характера для согласования руководителем Учреждения.

К протоколам прилагаются материалы по самоанализу деятельности педагогических работников, оценочные листы, справки, другое.

7.5.Секретарь Комиссии на основании всех материалов выводит стоимость балла в рублях, размещает информацию о стоимости балла на информационном стенде для ознакомления работников.

7.6.Работник, не согласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

7.7.Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в оценку деятельности работника.

7.8.В протоколе заседания Комиссии указывается:

- наименование Учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования по каждому работнику с количеством баллов;
- подписи председателя, секретаря и членов Комиссии.

7.9.На основании протокола руководитель Учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели деятельности.

VIII. Заключительные положения

8.1.На должностные оклады (оклады) ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25.