

ПРИНЯТО  
общим собранием работников  
протокол № 01 от 22.09. 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом от 25.09. 2023 г. № 243-од

СОГЛАСОВАНО  
протокол № 36 от 22.09. 2023 г.

председатель ППО  
\_\_\_\_\_ Т.Н. Шабуневич

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**ЗАТО г.Североморск «Детский сад № 15»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения ЗАТО г.Североморск «Детский сад № 15» (далее по тексту - Положение) разработано с целью совершенствования управления финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения, формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения ЗАТО г.Североморск «Детский сад № 15» (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение, разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, нормативными правовыми актами федерального, регионального, муниципального уровней и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения;
- порядок и условия оплаты труда работников Учреждения;
- перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы);
- перечень и условия установления выплат компенсационного характера;
- перечень и условия установления выплат стимулирующего характера;
- перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы);
- порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда;
- особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя Учреждения;
- другие вопросы оплаты труда;
- размеры должностных окладов работников Учреждения (Приложение № 1-5 к настоящему Положению).

1.3. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в

соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, органами местного самоуправления ЗАТО г. Североморск, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением, включая фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

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

б) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом государственной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

в) перечня видов выплат компенсационного характера;

г) перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

е) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

ж) достигнутого уровня оплаты труда;

з) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

и) повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или опасными) и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

к) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

л) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

м) порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

н) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым

законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных работ либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты, образующие новый оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплаты до минимального размера оплаты труда.

1.5. Заработная плата работников учреждения (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Учреждении, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.6. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.7. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск, содержащими нормы трудового права.

**Педагогический работник** - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся, имеющее среднее профессиональное или высшее образование и отвечающее квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. К педагогическим работникам, в том числе, относятся лица, занимающие должности, относящиеся в соответствии с Едиными квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и служащих к должностям руководителей, и деятельность которых связана с организацией образовательной деятельности - руководитель (директор, заведующий) образовательного учреждения, а также заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения, за исключением заместителей руководителя (директора, заведующего) по финансово-хозяйственной деятельности, административно-хозяйственной деятельности, хозяйственному обслуживанию образовательных организаций.

**Педагог - молодой специалист** - выпускник образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет, приступивший в течение года с момента окончания учебного учреждения (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательного учреждения (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в муниципальной образовательной организации в должности педагогического работника. Такой педагог в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом. К педагогам - молодым специалистам относятся также педагогические работники муниципальных образовательных организаций, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

**Специалисты муниципальных образовательных учреждений** - медицинские работники, специалисты, занимающие общетраслевые должности в муниципальных образовательных организациях ЗАТО г. Североморск, а также руководящие работники, занимающие должности в соответствии с Едиными квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и служащих к должностям руководителей - заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения по финансово-хозяйственной деятельности, административно-хозяйственной деятельности, хозяйственному обслуживанию образовательных организаций.

**Основной персонал учреждения** - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

**Вспомогательный персонал учреждения** - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

**Административно-управленческий персонал учреждения** - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1.8. Заработная плата работников, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат, которым установлен статус «Молодой специалист», отработавший установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 40 500, 00 рублей (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

1.9. Ежемесячная выплата педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», устанавливается в размере 20 000 рублей, включая районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## 2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, отдельно исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, поступающих в установленном порядке Учреждению, субсидий на иные цели, а так же средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения включает базовую, компенсационную и стимулирующую части.

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{Фк} + \text{ФОТст},$$

где: ФОТ - фонд оплаты труда работников Учреждения;

ФОТб - базовая часть ФОТ, которая обеспечивает гарантированную заработную плату – должностные оклады (ставки заработной платы) работников Учреждения;

ФОТк - компенсационная часть ФОТ.

Обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются заведующим Учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте Учреждения, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

2.3. Оплата труда педагогических и иных работников осуществляется с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в Учреждении, так, чтобы на обеспечение должностных окладов (ставок заработной платы) работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда Учреждения (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда.

2.4. Формирование фонда оплаты труда работников, которые финансируются за счет средств местного бюджета, осуществляется в соответствии со штатным расписанием.

2.5. Формирование фонда оплаты труда работников, которые финансируются за счет средств областного бюджета, осуществляется в соответствии с методикой определения региональных нормативов для формирования фонда оплаты труда работников.

2.6. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения

устанавливается предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не более 40 процентов.

2.7. Единое штатное расписание Учреждения формируется руководителем Учреждения в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ, независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения Учреждения.

### **3. Порядок и основные условия оплаты труда работников**

#### ***3.1. Порядок и основные условия оплаты труда***

3.1.1. Заработная плата работника Учреждения состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), образуемого путем умножения на повышающий коэффициент, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации.

3.1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.1.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения устанавливаются заведующим детским садом на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп – далее ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.1.4. При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов (ставок заработной платы) не допускается.

3.1.5. Положением об оплате труда работников Учреждения устанавливается размер должностного оклада (ставки заработной платы) работнику не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных в Примерном положении об оплате труда работников бюджетных, автономных, подведомственных Управлению образования администрации ЗАТО г. Североморск.

3.1.6. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников по должностям, которым не определены минимальные оклады Примерным положением, устанавливаются заведующим детским садом самостоятельно на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам.

3.1.7. Изменение размеров должностных окладов (ставок заработной платы) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа и предоставления документов, подтверждающих стаж;
- при получении высшего педагогического образования - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при получении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Педагогическим работникам, не изъявившим желания проходить аттестацию, в том числе по истечении срока действия квалификационной категории, должностной оклад устанавливается с учетом стажа их педагогической работы (работы по специальности) и образования.

3.1.8. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.1.9. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

3.1.10. Время работы в должности младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этой должности работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

3.1.11. При приеме на работу педагогических работников, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, устанавливается должностной оклад (ставка заработной платы), предусмотренный для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

При приеме на работу педагогических работников, совершеннолетних обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшие промежуточные аттестации, в последний год обучения, устанавливается должностной оклад (ставка заработной платы), предусмотренный для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

3.1.12. В Учреждении устанавливается повременная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

3.1.13. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работника зависит от фактически отработанного им времени, учет которого ведет заместитель заведующего в соответствии с графиком и табелем учета рабочего времени.

3.1.14. Работодатель выплачивает работнику заработную плату два раза в месяц;

- за первую половину месяца – 24-го числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 9-го числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне.

3.1.15. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится пропорционально времени, фактически отработанного работником за первую половину месяца (с 1 по 15 число каждого месяца). Фактически отработанное время устанавливается табелем учета рабочего времени.

Сумма, подлежащая выплате в окончательный расчет, определяется путем вычета из всех начисленных денежных средств полученной заработной платы за первую половину месяца и удержанного налога на доходы физических лиц, а также других видов удержаний, предусмотренных действующим законодательством, если таковые имеются (профсоюзные взносы, удержания по исполнительным документам и др.).

3.1.16. Выплаты, входящие в действующую в Учреждении систему оплаты труда, перечисляются работодателем на банковский счет работника, указанный в его письменном заявлении или выдаются наличными денежными средствами в кассе МБУО «Централизованная бухгалтерия».

3.1.17. Работник, получающий заработную плату на банковский счет, в случае утери, кражи или блокировки банковской карты имеет право по согласованию с заведующим детским садом получить заработную плату наличными денежными средствами в кассе по месту работы. Для этого работник подает письменное заявление с пояснением причин и указанием периода, зарплату за который необходимо выдать наличными деньгами.

3.1.18. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы. Таким извещением является расчетный листок, местом его выдачи – Учреждение, ответственным за вручение – бухгалтер по расчету заработной платы. Работники получают расчетные листки в любой рабочий день, начиная с даты выдачи второй части заработной платы под личную подпись.

3.1.19. Из заработной платы работника работодатель производит следующие обязательные удержания:

- налог на доходы физических лиц (п. 1 ст. 24, п. 1 ст. 226 Налогового Кодекса РФ);

- выплаты по исполнительным документам в соответствии с действующим законодательством (алименты, административные штрафы, прочие удержания в пользу юридических и физических лиц, например взыскание с работника по решению суда причиненного им ущерб).

3.1.20. Удержание из заработной платы работника производится в соответствии со статьями 137, 138 Трудового кодекса Российской Федерации.

Удержание из заработной платы работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, на предоплату бесплатного проезда в отпуск, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

3.1.21. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренными федеральными законами 50% заработной платы, причитающейся работнику.

3.1.22. По письменному заявлению работника руководитель может производить добровольные перечисления части или всей зарплаты работника третьим лицам для погашения его задолженностей по алиментам (до поступления в централизованную бухгалтерию исполнительного листа), по потребительским, ипотечным кредитам банков и в других случаях согласно письменному волеизъявлению работника.

### **3.2. Перечень, порядок и условия установления повышения должностного оклада**

3.2.1. Педагогическим и другим работникам Учреждения могут быть установлены повышения должностных окладов (ставок заработной платы) по уровням профессиональных квалификационных групп. Повышение должностного оклада по занимаемой должности учитывает:

1) Специфику учреждения и особенности труда работников Учреждения. Должностной оклад (ставка заработной платы) работников Учреждения повышается:

- педагогическим работникам и лицам, занимающим должность «младший воспитатель» в группах компенсирующей направленности на 20%;
- педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей, находящихся на длительном лечении на 20%;
- учителям – дефектологам, учителям – логопедам, тьюторам на 20%.

2) Квалификационную категорию.

Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогических работников и заведующего Учреждением увеличивается с учетом квалификационной категории:

- для педагогических и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющих первую квалификационную категорию - на 10%;
- для педагогических и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющих высшую категорию - на 15%.

Повышения к должностному окладу (ставке заработной платы) образует новые должностные оклады (ставки заработной платы), применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.2.2. Педагогическим и другим работникам, могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам.

Заведующий Учреждением самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышения должностных окладов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.2.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке устанавливается работнику с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года приказом заведующего детским садом и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников Учреждения.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

Устанавливаются следующие размеры персональных коэффициентов:

- для административного персонала и педагогических работников – не более 2,0;
- для учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала – не более 1,0

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту, установленные для работников Учреждения, не являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.2.4. Выплаты персонального повышающего коэффициента работникам Учреждения могут быть сняты приказом заведующего Учреждением, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников образовательного учреждения, по следующим основаниям:

- окончание срока действия выплат персонального повышающего коэффициента;
- снижение качества работы, за которое был определен персональный повышающий коэффициент;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов руководителя Учреждением);
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании Учреждения.

3.2.5. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов (ставок заработной платы) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады (ставки заработной платы) повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

### ***3.3. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера***

3.3.1. В Учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

1. Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:

- вредных и (или) опасных работах до 12% (устанавливается по результатам проведенной специальной оценки условий труда в учреждении);
- в местностях с особыми климатическими условиями (процентная надбавка за стаж работы в районе Крайнего Севера – до 80%; районный коэффициент – 50%).

2. Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты

- и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.
- сверхурочная работа. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.
  - работа в ночное время. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00. Размер доплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.
  - работа в выходные и нерабочие праздничные дни; Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер оплаты составляет: не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх нормы рабочего времени.

3. Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Сторожакам устанавливается суммированный учет рабочего времени за учетный период – год. Суммированный учет рабочего времени осуществляется в соответствии с графиком сменности, утверждаемым работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения. График сменности доводится до сведения сторожей за две недели до введения его в действие.

3.3.2. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются Учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента РФ.

3.3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

3.3.4. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются по результатам проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск.

Проведение специальной оценки условий труда обеспечивает заведующий детским садом.

3.3.5. Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам Учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Мурманской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск.

#### ***3.4. Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера***

3.4.1. В Учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- достижение показателей эффективности деятельности;
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание в по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности;
- единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту, статус которого закреплен Законом Мурманской области от 20.12.2013 г. № 1705-01-ЗМО, впервые приступившему к работе в Учреждении после 31.08.2023 г., отработавшего непрерывно 12 месяцев и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере 100 000 (ста тысяч) рублей 00 копеек. Единовременная поощрительная выплата устанавливается в абсолютном размере, включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Выплата педагогу-молодому специалисту производится однократно по истечении 12 месяцев непрерывной работы. В период непрерывной работы засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору в Учреждении в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, командировке, на курсах повышения квалификации;
- ежемесячная доплата педагогическим работникам за первую квалификационную категорию в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей 00 копеек, высшую квалификационную категорию в размере 15 000 (пятнадцати тысяч) рублей 00 копеек. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы не менее чем на ставку заработной платы в соответствии с продолжительностью рабочего времени

(нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601. В случае, когда педагогическая нагрузка составляет менее одной ставки, доплата не устанавливается, в случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет более одной ставки, доплата не увеличивается.

2) премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за высокие достижения в профессиональной деятельности (участие или победа в профессиональном конкурсе «Учитель года», других профессиональных конкурсах);
- единовременные премии.

3.4.2. Порядок, наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в соответствии локальным нормативным актом Учреждения.

Перечень стимулирующих выплат, установленных Учреждением, должен отвечать уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности учреждения, утвержденных Управлением образования администрации ЗАТО г.Североморск.

3.4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в абсолютных размерах.

3.4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению заведующего детским садом в пределах бюджетных средств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств заведующий детским садом вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

3.4.5. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится комиссией по распределению выплат стимулирующего характера с учетом мнения представительного органа работников.

### ***3.5. Доплата до минимального размера оплаты труда***

3.5.1. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее – доплата) производится работникам Учреждения в случае, если их заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации.

Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате.

3.5.2. Доплата устанавливается к заработной плате работника Учреждения, рассчитанной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, доплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3.5.3. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

3.5.4. Абсолютный размер доплаты работнику Учреждения определяется по формуле:

$D = R_{\text{мрот}} - R_{\text{зп}}$ , где:

D – размер доплаты;

$R_{\text{мрот}}$  – минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

$R_{\text{зп}}$  – размер заработной платы работника Учреждения, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.5.5. В случае, если заработная плата работнику учреждения начислена за счет областного бюджета, за счет бюджета ЗАТО г.Североморск, средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, выплата доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.

### **3.6. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя**

3.6.1. Заработная плата заведующего детским садом, его заместителей состоит из должностного оклада, повышающего коэффициента, образующего новый должностной оклад, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами ЗАТО г.Североморск.

3.6.2. Порядок определения должностного оклада руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения. Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

3.6.3. Должностные оклады заместителей заведующего Учреждением устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада заведующего детским садом. Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждения.

**Требования,  
предъявляемые к заместителю заведующего  
по учебно-воспитательной работе.**

<b>Требования к занимаемой должности</b>	<b>% от должностного оклада руководителя</b>
Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики без предъявления требований к стажу работы.	70%
Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и I квалификационная категория, стаж педагогической работы не менее 5 лет, высшая квалификационная категория без предъявления требований к стажу работы.	75%
Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики, I квалификационная категория и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или высшая квалификационная категория и стаж административной работы не менее 5 лет.	80%
Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики, высшая квалификационная категория и стаж административной работы от 5 лет до 10 лет, почетные звания, которые начинаются со слов «народный», «заслуженный» по профилю педагогической деятельности или ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности.	85%
Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в	90%

области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики, имеющий высшую квалификационную категорию, стаж работы в должности свыше 10 лет, ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности.	
--	--

**Требования,  
предъявляемые к заместителю заведующего  
по административно-хозяйственной работе, по безопасности**

<b>Требования к занимаемой должности</b>	<b>% от должностного оклада руководителя</b>
Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики, без предъявления к стажу работы.	70%
Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж административной работы от 2 лет до 5 лет.	75%
Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж административной работы от 5 до 15 лет.	80%
Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж административной работы от 15 до 25 лет.	85%
Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в	90%

области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж административной работы свыше 25 лет.	
--	--

Соотношение среднемесячной заработной платы заведующего, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы заведующего, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями).

3.6.4. По решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения, к должностному окладу руководителя может применяться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности, образующего новый должностной оклад, должна учитываться специфика возглавляемого руководителем учреждения в соответствии с показателями (критериями), определяемыми учредителем данного учреждения.

3.6.5. Выплаты компенсирующего характера устанавливаются заведующему детским садом, заместителям заведующего в процентном соотношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Мурманской области, органов местного самоуправления ЗАТО г.Североморск.

3.6.6. Доля средств на выплаты стимулирующего характера заведующего детским садом составляет до 5% фонда оплаты труда работников Учреждения и устанавливаются на основании положений о стимулировании руководителей подведомственных учреждений, утвержденных приказом Управления образования администрации ЗАТО г.Североморск, с учетом критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

Неиспользованные средства стимулирующей части фонда заведующего детским садом могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда заведующего детским садом осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников Учреждения и установленном локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

3.6.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления выплат

стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения ЗАТО г.Североморск «Детский сад № 15»

#### **4. Заключительные положения**

4.1. Заведующий Учреждением самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников с учетом формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих Учреждения.

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

4.3. В объеме средств на оплату труда работников Учреждения дополнительно могут учитываться внебюджетные средства, в том числе поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

4.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом по оплате труда работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Мурманской области.

**Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников  
(1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре,  
музыкальный руководитель)**

Стаж работы	Должностной оклад (ставка заработной платы)	
	Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
от 0 до 2-х лет	7 736	8 496
от 2 до 5 лет	8 496	9 394
от 5 до 10 лет	9 394	10 291
свыше 10 лет	10 291	12 156
Первая квалификационная категория	13 123	13 123
Высшая квалификационная категория	14 090	14 090

**Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников  
(3 квалификационный уровень: воспитатель педагог, психолог)**

Стаж работы	Должностной оклад (ставка заработной платы)	
	Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
от 0 до 2-х лет	8 267	9 079
от 2 до 5 лет	9 079	10 038
от 5 до 10 лет	10 038	10 998
свыше 10 лет	10 998	12 991
Первая квалификационная категория	14 024	14 024
Высшая квалификационная категория	15 057	15 057

**Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников  
(4 квалификационный уровень: учитель-логопед, учитель-дефектолог,  
тьютор)**

Уровни образования	Должностной оклад (ставка заработной платы)	
	Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
от 0 до 2-х лет		10 578
от 2 до 5 лет		11 589
от 5 до 10 лет		12 678
свыше 10 лет		13 689
Первая квалификационная категория		14 778
Высшая квалификационная категория		15 867

**Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников  
(4 квалификационный уровень: старший воспитатель)**

Педагогический стаж работы	Должностной оклад (ставка заработной платы)	
	Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
от 2 до 5 лет		11 589
от 5 до 10 лет		12 678
свыше 10 лет		13 689
Первая квалификационная категория		14 778
Высшая квалификационная категория		15 867

**Приложение № 2**  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
ЗАО г.Североморск «Детский сад № 15»

**Должностные оклады (ставки заработной платы) учебно-вспомогательного  
персонала с учётом коэффициентов по занимаемой должности**

Должность	Требование	Должностной оклад (ставка заработной платы)
	Среднее (полное) образование без предъявления требований к стажу работы.	4 134

Младший воспитатель	Начальное профессиональное образование без предъявления к стажу работы.	4 341
	Среднее профессиональное или высшее образование без предъявления к стажу работы.	4 961

**Приложение № 3**  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
ЗАО г.Североморск «Детский сад № 15»

**Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников,  
осуществляющих профессиональную деятельность по занимаемым должностям  
медицинских работников**

Должности	Требование	Должностной оклад (ставка заработной платы)
<b>ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>		
<b>3 квалификационный уровень</b>		
Медицинская сестра	Среднее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы	8 549
	Медицинская сестра, имеющая II квалификационную категорию	9 404
	Медицинская сестра, имеющая I квалификационную категорию	10 345
	Медицинская сестра, имеющая высшую квалификационную категорию	11 285
<b>5 квалификационный уровень</b>		
Старшая медицинская сестра	Среднее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы	8 652
	Старшая медицинская сестра, имеющая II квалификационную категорию	9 518
	Старшая медицинская сестра, имеющая I квалификационную категорию	10 469
	Старшая медицинская сестра, имеющая высшую квалификационную категорию	11 421
<b>ПКГ «Врачи и провизоры»</b>		
<b>2 квалификационный уровень</b>		
Врачи-специалисты	Высшее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы	8 755
	Врачи-специалисты, имеющие II квалификационную категорию	9 631
	Врачи-специалисты, имеющие I квалификационную категорию	10 594
	Врачи-специалисты, имеющие высшую квалификационную категорию	11 557

<b>ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием»</b>		
Заведующий медицинским блоком	Высшее медицинское образование, дополнительное профессиональное образование и сертификат специалиста по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье»	8 755

**Приложение № 4**  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
ЗАО г.Североморск «Детский сад № 15»

**Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональной квалификационной группе «Отраслевые должности служащих»**

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Должностной оклад (ставка заработной платы)</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>	Делопроизводитель	3 621
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>	Секретарь руководителя	4 295
<b>2 квалификационный уровень</b>	Заведующий складом	4 471
	Заведующий хозяйством	6 535
<b>3 квалификационный уровень</b>	Заведующий производством (шеф-повар)	6 535
	Начальник хозяйственного отдела	5 957
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>	Специалист по закупкам	6 535

**Должностные оклады (ставки заработной платы) работников учреждения,  
осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям  
рабочих**

	Разряд работ по ЕКТС работ и профессий	Должностной оклад
Сторож	1	3 541
Вахтер	1	3 541
Дворник	1	3 541
Уборщик служебных помещений	1	3 541
Кухонный рабочий	2	3 895
Кастелянша	2	3 985
Оператор стиральных машин	4	4 714
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	2	3 895
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	3	4 285
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	4	4 714
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	6	5 705
Повар	3	4 285
Повар	4	4 714
Повар	5	5 186
Повар	6	5 705