От работодателя
И. о. заведующего МБДОУ
«Детский сад №3 «Ручеек»
_____Е. В. Потапова
« 09»_____02_____2023г

От работников
Председатель профсоюзной
организации МБ ДОУ «Детский
сад№_3_«Ручеек»
_____ О. Н. Бердюгина
« 09»_____02___2023г

Принято
на общем собрании работников
Протокол № _5____
от « 09» __02____2023г

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Ручеек» общеразвивающего вида Пограничного муниципального района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Ручеек» общеразвивающего вида Пограничного муниципального района» (далее - Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда работников организаций.

1.2. Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников организации.

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

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

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

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

1.6. Заработная плата педагогических работников организации предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.8. Размеры окладов работников организации устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.9. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников организации, совершенствование систем оплаты труда рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организации, в соответствии с действующими Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в пределах фонда оплаты труда организации.

1.10. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, заработная плата подлежит индексации в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и решением Думы Пограничного муниципального района о районном бюджете на очередной финансовый год.

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

1.11. Установить, что продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) в неделю определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 « О продолжительности рабочего времени (нормах числа педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.12. При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с педагогическими работниками обеспечивать включение в них условий, связанных с:

- фактическим объемом учебной нагрузки, определяемым ежегодно на начало учебного года;

- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от фактического объема учебной нагрузки с учетом повышающих коэффициентов;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом фактического объема учебной нагрузки;
- размерами и факторами, обуславливающими получение выплат компенсационного характера;
- размерами и условиями выплат стимулирующего характера.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Ручеек» общеразвивающего вида Пограничного муниципального района»

2.1. Система оплаты труда педагогических работников организации включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты. Система оплаты труда работников организаций устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- единого квалификационного справочника (далее - ЕКС);
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных письмом Министерства образования и науки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 (далее – Методические рекомендации);
- методических рекомендаций по оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций приморского края на 2020 год» (письмо департамента образования и науки Приморского края от 11.12.2019 № 23/12553);
- мнения соответствующего профсоюзного органа.

Должностные оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.

2.2. Оклады педагогических работников организации устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной

подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.(Приложение № 1,2)

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в организациях;
- повышающий коэффициент за выслугу лет (стаж работы в образовательных организациях);

2.3.2. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

- первую – 15%;
- высшую – 25%;
- за соответствие занимаемой должности – 5%.

2.3.3. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику выполняемой работы в организациях:

- за реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы, в группах компенсационного обучения – 20%;
- за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану – 20%.

2.3.4. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в образовательных организациях, рассчитываемый следующим образом:

- от 3 лет - 3% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы.

2.3.5. При применении к окладам педагогических работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер должностного оклада педагогического работника определяется по формуле:

Рор = Опкг + ОпкгхMnK, где:

Рор - размер оклада педагогического работника;

Опкг - оклад педагогического работника по ПКГ;

MnK–размер повышающего коэффициента, %.

2.3.6. В случаях, когда размер оплаты труда педагогического работника зависит от квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

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

2.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.4.1. Компенсационные выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к должностным окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах педагогических работников.

2.4.2. Педагогическим работникам организаций устанавливаются следующие компенсационные выплаты за работу:

- с вредными и иными особыми условиями труда, которые были выявлены в результате специальной оценки условий труда. Выплата педагогическим работникам организации, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ и принятыми в соответствии с ней нормативными правовыми актами в повышенном размере, минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, не может быть ниже 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- ежемесячные денежные выплаты за руководство методическими объединениями педагогов в размере не более 5% от должностного оклада (ставки) без учета фактической учебной нагрузки;
- в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ). Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ;

2.4.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями педагогическим работникам организаций выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате - 20%;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока - 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в Южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

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

2.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

2.5.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом или иным представительным органом работников с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в пределах фонда оплаты труда работников организации, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности организации.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с педагогическим работником в соответствии с Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в локальном нормативном акте, являющимся приложением к коллективному договору, разрабатываются с учетом мотивированного мнения Управляющего совета образовательной организации (при наличии такого коллегиального органа управления в соответствии со статьей Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Письмом Минобрнауки России от 22.10.2015

№ 08-1729 «О направлении методических рекомендаций»).

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности организации и педагогических работников (конкретные измеримые параметры), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся (распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»).

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

На стимулирующие выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока, за исключением выплат, установленных в абсолютных суммах.

2.5.2. Педагогическим работникам организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы (квартал, полугодие, год).

2.5.3. Стимулирующие выплаты производятся на основании произведенных с учетом положений п. 5.2, п. 5.3 Методических рекомендаций, п. 34, п. 36 Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений результатов объективной оценки показателей и критериев оценки эффективности труда педагогического работника, по решению руководителя организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

2.6. Оказание материальной помощи педагогическим работникам организации

2.6.1. В пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств педагогическим работникам учреждений может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

2.6.2. Обстоятельства, при которых производится выплата материальной помощи, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

2.6.3. Решение об оказании материальной помощи педагогическим работникам и

ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения по согласованию с начальником отдела народного образования администрации Пограничного муниципального района и письменного заявления работника.

3. Порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Ручеек» общеразвивающего вида Пограничного муниципального района» за исключением педагогического и административно-управленческого персонала

3.1. Система оплаты труда работников учреждения включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающий коэффициент за квалификационную категорию, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- единого квалификационного справочника;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных письмом Министерства образования и науки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 (далее – Методические рекомендации);
- мнения представительного органа работников.

Должностные оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы(выслугу лет) составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение № 2)

3.3. Порядок применения повышающего коэффициента.

К окладу медицинского работника, может устанавливаться повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

- первую- 15%;

- высшую- 25%;
- за соответствие занимаемой должности- 5%.

При применении к окладу медицинского работника по ПКГ повышающего коэффициента, размер должностного оклада медицинского работника определяется по формуле:

Рор = Опкг + ОпкгхMnK, где:

Рор - размер оклада медицинского работника;

Опкг - оклад медицинского работника по ПКГ;

MnK-размер повышающего коэффициента, %.

3.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

3.4.1. Компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

3.4.2. Работникам организации могут устанавливаться следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ и принятыми в соответствии с ней нормативными правовыми актами в повышенном размере, минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, не может быть ниже 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам организаций выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

  а) районный коэффициент к заработной плате в размере 20%;

  б) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока - 10% по истечении первого года работы, с

увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;

в) процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в Южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ);

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

3.6. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

3.7. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

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

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

3.8. Порядок и условия стимулирующих выплат.

3.8.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда работников организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации в пределах фонда оплаты труда работников организации, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности организации.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником в соответствии с рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в локальном нормативном акте, коллективном договоре, разрабатываются с учетом представительного органа работников.

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности организации и работников (конкретные измеримые параметры).

Стимулирующие выплаты работникам организаций устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

На стимулирующие выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, за исключением выплат, установленных в абсолютных суммах.

3.8.2. Работникам организаций в пределах лимитов бюджетных обязательств могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

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

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся к гарантированным стимулирующим выплатам и подлежат обязательной выплате.

К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности. Медицинским работникам за работу в данной должности, независимо от ведомственной подчиненности.

Размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы и не могут быть менее (таблица № 1):

Таблица № 1

Стаж работы (выслугу лет), полных лет	**Размер выплаты %**
от 3 лет	3%
от 3 до 10 лет	дополнительно по 1% за каждый год
10 и более лет	10%

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

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

- выплаты за сложность, напряженность;
- особый режим и график работы;
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда организации норм труда;
- прочие критерии.

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

Размер премии устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании отчетного периода, календарного года.

3.8.3. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

Работникам, отработавшим неполный период, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

3.9. Оказание материальной помощи работникам учреждения.

3.9.1. В пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств педагогическим работникам учреждений может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

3.9.2. Обстоятельства, при которых производится выплата материальной помощи, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

3.9.3. Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения по письменному заявлению работника.

3.9.4. Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам, заместителем руководителя по финансам (бухгалтером) организации предоставляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

4. Порядок и условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Ручеек» общеразвивающего вида Пограничного муниципального района»

4.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Должностные оклады устанавливаются руководителям организаций в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организаций.

4.3. Размер оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором и зависит от среднего размера оклада работников с учетом показателя кратности оклада.

Кратность оклада руководителя учреждения к среднему окладу работников по ПКГ устанавливается:

- в зависимости от количества воспитанников:

Количество воспитанников	Кратность среднего размера базового оклада работников
до 100	1,6
от 101-160	1,8
свыше 161	2

Размер оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

РО рук= К*Ор, где

РОрук- размер оклада руководителя организации;

К - показатель кратности оклада руководителя организации к среднему окладу работников по ПКГ;

Ор - средний оклад работников по ПКГ согласно штатному расписанию на текущий год с учетом штатной численности учреждения.

Размер оклада руководителя организации подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.4. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются руководителями организаций на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.5. Компенсационные выплаты руководителю и заместителям руководителя устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат работникам организаций. Компенсационные выплаты и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

4.6. Руководителю и заместителям руководителей могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы (квартал, полугодие, год).

4.7. Стимулирующие выплаты руководителю и заместителям руководителя и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре с учетом выполнения ими целевых показателей эффективности работы.

4.8. Оценку работы руководителям организаций на предмет выполнения ими целевых показателей эффективности работы осуществляет один раз в полугодие комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей организаций (далее – комиссия).

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя утверждается нормативным правовым актом администрации Пограничного муниципального округа.

4.9. Доля максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам года) должна составлять 40 процентов.Расчет максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется по формуле:

$Рн = (Рорук+\sum КВ)*40\%/60\%$,

где Рн-максимальный размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации;

Рорук– размер оклада руководителя организации;

∑КВ- суммы компенсационных выплат руководителю организации (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате);60 процентов – доля оклада и компенсационных выплата в заработной плате руководителя организации (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы);40 процентов – доля максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы в заработной плате руководителя организации (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате).

Максимальный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения выплат за качество выполняемых работ и выплат за интенсивность и высокие результаты работы распределяется в равном соотношении.

4.10. Руководителям организаций по итогам работы (за квартал, полугодие, год) может выплачиваться премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей организаций не менее 75баллов за отчетный период по оценке комиссии.

4.11. На выплаты, предусмотренные пунктами 4.7. настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, за исключением выплат, установленных в абсолютных суммах.

4.12. Предельный уровень соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и его заместителей и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в соответствии со ст. 145 Трудового кодекса РФ. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя и его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом администрации Пограничного муниципального района.

4.13. Порядок выплаты материальной помощи.

В пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации. Обстоятельства выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций.

Решение об оказании материальной помощи руководителям организаций и ее конкретных размерах принимает учредитель на основании ходатайства начальника отдела народного образования администрации Пограничного муниципального района и письменных заявлений руководителей организаций.

Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителей и ее конкретных размерах принимают руководители организаций по согласованию с начальником отдела народного образования администрации Пограничного муниципального района и письменных заявлений заместителей руководителей .

Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителей и ее конкретных размерах принимают руководители организаций по согласованию с начальником отдела народного образования администрации Пограничного муниципального района и письменных заявлений заместителей руководителей .

Приложение 1 к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Ручеек» общеразвивающего вида Пограничного муниципального округа

Оклады педагогических работников по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников за норму часов учебной (преподавательской) работы на 1 ставку согласно Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601

Должности, отнесенные к квалификационным уровням ПКГ	**Должностной оклад, руб.**
1 квалификационный уровень	**10780,00**
музыкальный руководитель	
3 квалификационный уровень	**13447,00**
воспитатель	
4 квалификационный уровень	**7148,00**
старший воспитатель	

Приложение 2 к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Ручеек» общеразвивающего вида Пограничного муниципального округа»

Размеры окладов работников,
за исключением педагогических работников

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должностей (профессий)	Размеры окладов, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216-н)				
		2 квалификационный уровень	Младший воспитатель	**5121,90**
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247-н)				
3	Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	3 квалификационный уровень	Заведующий	Средний размер окладов работников по профессионально - квалификационным группам с учетом показателя кратности оклада
			Заместитель (заведующего)	на 10-30% ниже оклада заведующего
4	Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	Бухгалтер	**7245,00**
5		2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	**7015,00**

			Заведующий складом	**3507,50**
6	Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	**4549,00**
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248-н)				
7	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	Кастелянша Дворник Сторож (вахтер) Уборщик производственных и служебных помещений Повар Подсобный рабочий Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	**5956,50** —- **5913,00** **5913,00** **2365,00** **591,30** **5913,00**
Профессиональные квалифи работников (утверждены П		кационные группы до эиказом Минздравсоц	лжнрстей медицинских и фармацевтических эазвития России от 6 августа 2007 г. № 526)	
10	Средний медицинский и фармацевтический персонал	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	**3329,50**
Должность, не включенная в профессионально - квалификационные группы				
	-	-	Помощник повара	**5838,00**