

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД «КРАСНАЯ ШАПОЧКА» С. ПЕТРОВКА
КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
(МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД «КРАСНАЯ ШАПОЧКА»)**

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет МБДОУ

«Детский сад «Красная шапочка»

Председатель профсоюзного комитета



С.А.Шматко

«02» февраля 2026г.

УТВЕРЖДАЮ

Работодатель

МБДОУ «Детский сад «Красная

шапочка» Заведующий

Л.А. Колесникова

Приказ от «02» февраля 2026г. № 34

М.П.



**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ
САД «КРАСНАЯ ШАПОЧКА» С.ПЕТРОВКА КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Красная шапочка» с. Петровка Красногвардейского района Республики Крым (далее - Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Красная шапочка» с. Петровка Красногвардейского района Республики Крым.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;
- молодой специалист – педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с приложением № 12 к настоящему Положению;
- оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – без учёта фактического объема учебной (преподавательской) работы;
- тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;
- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников образовательной организации к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;
- социальные выплаты - выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление и надбавки молодым специалистам.

1.3. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Красная шапочка» с. Петровка Красногвардейского района Республики Крым (далее - образовательная организация) включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.4. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- показателей оплаты труда отдельных категорий работников государственных и муниципальных учреждений, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и Указом Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 года №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», а также обеспечения достижения национальных целей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 338-П, от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года №17-П и от 16 декабря 2019 года № 40- П;
- Закона Республики Крым от 6 июля 2015 года № 131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым»;
- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года №531;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года №530;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;
- мнения первичной профсоюзной организации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем 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, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы); - настоящего Положения.

1.5. Размер оплаты труда работников образовательной организации устанавливается исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда образовательной организации.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника образовательной организации, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работников образовательной организации, должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия - действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР), Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (далее - ЕКС), Единый тарифно-квалификационный справочник (далее - ЕТКС и пр.).

Персонал образовательной организации подразделяется на административно-управленческий, основной, вспомогательный.

Административно-управленческий персонал образовательной организации - работники организации занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники организации должности которых указаны в разделе 3 настоящего Положения.

Основной персонал образовательной организации - работники организации непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности этих организаций, а также их непосредственные руководители, должности которых указаны в приложениях 2, 3 к настоящему Положению.

Вспомогательный персонал образовательной организаций - работники организаций создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этой организации, включая обслуживание зданий и оборудования, должности (профессии) которых указаны в приложениях 2,4,5,10 к настоящему Положению, а также категории работников, указанные в пункте 1.12 настоящего Положения.

1.8. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем в пределах фонда оплаты труда и включает в себя наименование структурных подразделений (при наличии), должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих образовательной организации

с указанием отнесения должностей (профессий) к административно-управленческому, основному или вспомогательному персоналу, их оклады (должностные оклады) и штатную численность.

Штатное расписание образовательной организации отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

1.9. Руководитель образовательной организации несет персональную ответственность за обеспечение соблюдения требований настоящего Положения, своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству, а также за соблюдение установленных нормативными правовыми актами и распорядительными документами федеральных органов исполнительной власти, а также исполнительных органов Республики Крым индикаторов и целевых показателей по размерам заработной платы для отдельных категорий работников организаций.

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

1.11. Месячная заработная плата работников образовательной организации, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

С учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 338-П, от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П, для целей определения соответствия заработной платы работника минимальному размеру оплаты труда, установленному законодательством, в состав месячной заработной платы работника образовательной организации, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не превышающей минимального размера оплаты труда, не подлежат включению:

- выплаты за осуществление работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей);
- выплаты за осуществление работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Республики Крым, осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.12. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, научных работников и других работников, занятых в образовательных организациях, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

1.13. Оплата труда работников образовательной организации производится в пределах фонда заработной платы, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Крым, и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников структурных подразделений образовательной организации, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

1.14. Оплата труда работников в образовательной организации устанавливается с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

1.15. Оплата труда работников образовательной организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.16. С учетом условий труда работникам образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.17. Работникам образовательной организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения. 1.18. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в приложения 1, 2, 4, 5, 9, 11 к настоящему Положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименования должностей (профессий), указанных в ЕТКС, ЕКС считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

1.19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников образовательной организации подлежат индексации в порядке и в сроки,

определяемые законодательством Российской Федерации и Республики Крым, постановлением Администрации Красногвардейского района.

1.20. Заработная плата выплачивается работникам образовательной организации за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа текущего месяца. Даты выплаты заработной платы закрепляются коллективными договорами в каждом образовательном учреждении.

2. Фонд оплаты труда образовательной организации

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательным организациям из бюджета Республики Крым, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

2.2. Фонд оплаты труда образовательной организации включает в себя оклады (должностные оклады), тарифные ставки заработной платы, а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного, стимулирующего характера и выплаты социального характера.

2.3. Предельная доля расходов на оплату труда административноуправленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не может превышать 40% фонда оплаты труда.

При этом в расчет предельной доли не входит выполнение административноуправленческим и вспомогательным персоналом работы основного персонала на условиях совмещения должностей.

2.4. Формирование годового фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Республики Крым и нормативно-правовыми актами Администрации Красногвардейского района.

3. Формирование заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, настоящим Положением.

3.2. Оклады (должностные оклады) руководителя образовательной организации устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.3. В зависимости от условий труда руководителю образовательной организации устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения. Основанием для выплаты руководителю образовательной организации компенсационной выплаты является приказ начальника Управления образования Администрации Красногвардейского района Республики Крым.

3.4. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения и приказами начальника Управления образования Администрации Красногвардейского района Республики Крым.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю образовательной организации в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы образовательной организации и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы образовательной организации, критерии оценки результативности деятельности ее руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю образовательной организации, порядок и условия их выплаты устанавливаются Управлением образования Администрации Красногвардейского района.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых приказом Управления образования Администрации Красногвардейского района возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя образовательной организации или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующей образовательной организации.

3.5. По решению учредителя руководителю образовательной организации может устанавливаться надбавка за масштаб управления. Положение о выплате надбавки за масштаб управления утверждается приказом Управления образования Администрации Красногвардейского района.

3.6. Заместителям руководителя образовательной организации размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на 10% ниже размера оклада (должностного оклада) соответствующего руководителя.

В зависимости от условий труда заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

Заместителям руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, и главному бухгалтеру осуществлять социальные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

3.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников такой организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) установлен Управлением образования Администрации Красногвардейского района в кратности от 1 до 6.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников образовательной организации, кроме руководителей, и его заместителей

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) должностей (профессий) работников образовательной организации установлены в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих установлены в соответствии с приложениями 2, 4, 5, 8, 9, 10, 11 к настоящему Положению.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательной организации, занятых в сфере закупок, установлены в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

4.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательной организации, занятых в сфере охраны труда, установлены в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

4.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами, установлены в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

4.6. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса

Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных образовательных организациях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих образовательных организациях» относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при:
 - выполнении работ различной квалификации;
 - совмещении профессий (должностей);
 - расширении зон обслуживания ;

- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;
- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

5.3. Оплата труда работников образовательных организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом руководитель образовательной организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (в том числе за специфику работы), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры надбавок за специфику работы указаны в приложении 3 к настоящему Положению.

Надбавки за специфику работы устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников образовательных организаций на основании приказа руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Перечень и размеры отдельных выплат компенсационного характера устанавливаются законодательством Российской Федерации и Республики Крым, а также настоящим Положением.

5.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения (организации) за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 % оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время.

5.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат

стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

При разработке и утверждении в образовательной организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников необходимо учитывать следующее:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки количества, качества и результатов его труда, подтвержденных соответствующими документами;
- размер вознаграждения должен отвечать фактическому трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения;
- размер вознаграждения должен устанавливаться за достижение результата;
- правила определения вознаграждения должны быть изложены в форме, понятной каждому работнику;
- принятие решений об установлении выплат и их размерах должны осуществляться с учетом мнения первичной профсоюзной организации;
- показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательной организации в пределах части фонда оплаты труда, определенного с неукоснительным соблюдением требования п.2.3 настоящего Положения, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6.2. В соответствии с пунктами 1,6 части 1 и пунктом 3 части 3 статьи 27 Закона Республики Крым от 06 июля 2015 года № 131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым» и Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530, в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Выплата за интенсивность и высокие результаты устанавливается работникам образовательной организации приказом руководителя учреждения, а руководителю организации - приказом начальника Управления образования Администрации Красногвардейского района. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

1) Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем образовательной организации в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения первичной профсоюзной организации. При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;

- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, с учетом требований п. 2.3 настоящего Положения, на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

3) Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания; - надбавка за наличие квалификационной категории.

1) Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда с учетом требований п. 2.3 настоящего Положения, на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения муниципального задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении муниципального задания, утвержденных учредителем.

2) Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- надбавка за квалификационную категорию педагогических работников;
 - надбавка за наличие ученой степени или ученого звания;
 - надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий.
- а) Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, руководителю образовательной организации, заместителям руководителя и работникам иных должностей руководителей (по педагогической деятельности) в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.
- б) Работникам образовательной организации устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) надбавки за наличие ученой степени или ученого звания:
- при наличии ученой степени кандидата наук — 3%,

- при наличии ученой степени доктора наук – 5%, - при наличии ученого звания «доцент» - 7 %, - при наличии ученого звания «профессор» - 10%. Надбавки за наличие ученой степени или ученого звания устанавливаются при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам.

Основаниями для выплаты надбавок за наличие ученой степени или ученого звания являются: для руководителя – приказ начальника Управления образования Администрации Красногвардейского района; для остальных работников - приказ руководителя образовательной организации, изданный при наличии подтверждающих документов.

При наличии у работников двух или более оснований для установления данной надбавки, надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

в) Работникам образовательной организации к должностным окладам устанавливается *надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий*:

В размере 20% должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки):

- работникам, имеющим государственные и (или) правительственные награды (высшие звания, ордена, медали) и знаки отличия Российской Федерации, СССР, союзных республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, при условии соответствия профилю организации или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе;

- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный ...», «Заслуженный ...»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю деятельности образовательной организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

В размере 10% от должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки):

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности образовательной организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю деятельности образовательной организации, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

В размере 500 рублей:

- работникам, имеющим ведомственные награды (почетные грамоты, грамоты, благодарности) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым.

Основанием для выплаты является: для руководителя – приказ начальника Управления образования Администрации Красногвардейского района; для его заместителей, главного бухгалтера, прочих работников – приказ руководителя образовательной организации, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий: надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

Надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий *устанавливается по основному месту работы.*

6.2.3. *Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:*

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

- 1) Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по основной должности;
- при выслуге лет свыше 3 лет – 5%; - при выслуге лет свыше 10 лет – 10%; - при выслуге лет свыше 20 лет – 15%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, 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 т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

- 2) Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет – 3%; - при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет – 7%; - при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет – 10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, 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 образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в системе образования.

- 6.2.3.1. *Врачам и медицинским сестрам устанавливаются надбавка за непрерывный стаж работы и за выслугу лет.*

Надбавка врачам, медицинским сестрам за стаж непрерывной работы в должности врача, медицинской сестры устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 5%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 10%; - при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 15%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих

организаций, 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 организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в должности врача, медицинской сестры. Стаж непрерывной работы сохраняется при устройстве на работу на указанные должности:

- не позднее 3-х месяцев со дня увольнения из заведения в связи с его ликвидацией (реорганизацией), сокращением штатов или изменением постоянного места жительства;
- не позднее одного месяца со дня увольнения из заведения по собственному желанию (по уважительной причине);
- не позднее 3-х недель при увольнении по собственному желанию (без уважительной причины).

6.2.3.2. *Выплата за выслугу лет врачам, медицинским сестрам* устанавливается за фактически отработанное время в процентах к должностному окладу:

при стаже работы от 3 до 10 лет - 10 %, при стаже работы от 10 до 20 лет - 20%, при стаже работы свыше 20 лет - 30%.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж работы в должности врача, медицинской сестры.

6.2.4. *Премияльные выплаты по итогам работы:* - премия по итогам работы за месяц; - премия по итогам работы за квартал; - премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на основании локального нормативного акта руководителя образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за наличие ведомственных наград, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в

обязательном порядке с учетом отработанного времени;

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в образовательной организации).

6.3. *Стимулирующие выплаты за выполнение регулярной дополнительной работы.* Размер выплаты за выполнение регулярной дополнительной работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере с учетом мнения первичной профсоюзной организации и начисляются за фактически отработанное время.

Выплата за выполнение регулярной дополнительной работы устанавливается работникам образовательной организации на основании приказа руководителя учреждения. Максимальным размером стимулирующие выплаты за выполнение регулярной дополнительной работы не ограничиваются. Перечень регулярных дополнительных работ приведен в приложении № 13.

6.4. Стимулирующие надбавки за наличие квалификационной категории, надбавка за наличие ведомственных наград, за выслугу лет, стаж (всем работникам), а также за классность водителям не зависят от наличия дисциплинарного взыскания и начисляются за фактически отработанное время.

7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление и надбавка молодому специалисту.

7.2. Работникам образовательной организации один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в пределах фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), указанных в приложениях 1, 2, 4, 5, 8, 9, 10, 11 к настоящему Положению.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Руководитель образовательной организации ежегодно предусматривают средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников образовательной организации в пределах доведенного фонда оплаты труда.

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем образовательной организации и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

7.3. Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается ежемесячная надбавка в размере 5 700,00 рублей. Размер доплаты не зависит от объема учебной (преподавательской) работы/педагогической работы.

Надбавка молодым специалистам устанавливается в соответствии с приложением № 12 к настоящему Положению.

Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

8. Почасовая оплата труда

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не более двух месяцев;

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда, выполняемая работником с его письменного согласия за рамками рабочего времени по основному месту работы, устанавливается ему в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Оплата труда за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника за рамками рабочего времени по основному месту работы, подлежит отдельному расчету и отражению в расчетном листке работника.

8.2. При замещении должности учителя, педагога дополнительного образования, преподавателя размер оплаты за один час учебной

(преподавательской) деятельности определяется путем деления месячной ставки заработной платы, предусмотренной за установленную норму часов педагогической работы в неделю по замещаемой должности с учетом квалификации замещающего работника, на среднемесячное количество рабочих часов по замещаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

8.3. Руководитель образовательной организации в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на

непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательной организации, указаны в приложении 7 к данному Положению.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Красная шапочка» с. Петровка
Красногвардейского района Республики Крым

Размеры оклада (должностного оклада) руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Заведующий дошкольной образовательной организацией	41750,00

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Красная шапочка» с. Петровка
Красногвардейского района Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательной организации
 Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
	Помощник воспитателя; ассистент (помощник)	18332,00

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	18458,00
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	18483,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования	18496,00
4-й квалификационный уровень	Старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	18508,00

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

Приложение 3
 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Красная шапочка» с. Петровка Красногвардейского района Республики Крым

Размер надбавок за специфику работы

Типы организаций, осуществляющих образовательную деятельность, виды деятельности и категории работников	Размер от должностного оклада, %
1. Дошкольные образовательные организации	
1.1. Работа педагогического работника, связанная с руководством методическим объединением, советом (применяется на норму часов)	
1.2. Работа педагогического работника в группах для детей с применением родных языков (крымско-татарского, украинского) (применяется по факту нагрузки)	10
1.3. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом, психологическим кабинетом, методическим кабинетом, группой, спортивным залом, музыкальным залом (применяется на норму часов)	10
1.4. Работа педагогического работника в группах компенсирующего, комбинированного вида, в группах для детей с ОВЗ (применяется по факту нагрузки)	25

1.5. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в группах компенсирующего, комбинированного вида, в группах для детей с ОВЗ (применяется по факту нагрузки)	25
1.6. Работа педагогического работника, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (применяется по факту нагрузки)	10
1.7. Работа воспитателя в группах для детей раннего возраста (применяется по факту нагрузки)	5
1.8. Работа воспитателя в разновозрастной группе (применяется по факту нагрузки)	
1.9. Работа старшего воспитателя по руководству структурным подразделением, наставническая деятельность (применяется на норму часов)	10
1.10. Работа педагогического работника, заместителя руководителя с электронными ресурсами (применяется на норму часов)	3

Приложение 4
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Красная шапочка» с. Петровка Красногвардейского района Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общепрофессиональных руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1. Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	делопроизводитель	17 037,00
1-й квалификационный уровень	диетическая сестра	20283,00
2. Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством	17 955,00
3. Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; специалист по кадрам	18 726,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	19 661,00

3-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутрядолжностная категория	20 635,00
------------------------------	--	-----------

Приложение 5
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Красная шапочка» с. Петровка
Красногвардейского района Республики Крым

Размеры тарифных ставок рабочих по разрядам выполняемых работ

Разряд работ	Размер ставок заработной платы (тарифных ставок), руб.
1 разряд	9 728,00
2 разряд	10 887,00
3 разряд	11 070,00
4 разряд	11 268,00
5 разряд	11 473,00
6 разряд	11 691,00
7 разряд	12 029,00
8 разряд	12 078,00

Приложение 6

К к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Красная шапочка» с. Петровка Красногвардейского района Республики Крым

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	15%
первая категория	10%

Приложение 7

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Красная шапочка» с. Петровка Красногвардейского района Республики Крым

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательной организации

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,07	0,06	0,03
	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с аспирантами, слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,09	0,07	0,04

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

Приложение 8

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Красная шапочка» с. Петровка Красногвардейского района Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального бюджетного образовательного учреждения, занятых в сфере закупок

Должность	Должностной оклад, руб.
Специалист по закупкам	19 533,00
Контрактный управляющий Руководитель контрактной службы	24 058,00

Приложение 9
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Красная шапочка» с. Петровка
Красногвардейского района Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального бюджетного образовательного учреждения, занятых в сфере охраны труда

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	18 726,00

Приложение 10
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Красная шапочка» с. Петровка
Красногвардейского района Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), руб.
Помощник повара, младший повар	11 268,00
повар (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 года № 113н «Об утверждении профессионального стандарта «Повар»)	11 473,00
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 сентября 2020 года № 660н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь-электрик»)	11 473,00
Делопроизводитель (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 июня 2020 года № 330н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)	17 037,00
Бухгалтер (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер»)	18 726,00

Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального бюджетного образовательного учреждения, занятых в сфере здравоохранения

Должность	Должностной оклад, рублей
Медицинская сестра диетическая	20283,00
Медицинская сестра	20427,00
Врач-специалист	35930,0

Положение о молодом специалисте

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в целях привлечения к трудоустройству в отрасль образования молодых педагогических работников, их адаптации и расширения возможностей профессионального развития. 1.2. Настоящее Положение определяет статус молодого специалиста.

2. Статус молодого специалиста

2.1. К молодым специалистам относятся педагогические работники образовательных организаций в возрасте до 35 лет, назначенные (переведенные) на педагогические должности впервые после:

- получения диплома о среднем профессиональном образовании, подтверждающего присвоение квалификации по специальности;
- либо получения диплома о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- либо получения диплома о переподготовке, дающего право занимать педагогические должности;
- либо окончания аспирантуру.

2.1.1. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в образовательную организацию, после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования.

2.2. Осуществление трудовой деятельности до момента возникновения права на присвоение статуса молодого специалиста согласно пункту 2.1 настоящего Положения не может являться основанием для отказа в присвоении такого статуса.

Период трудовой деятельности в педагогической должности в организации, не являющейся организацией, осуществляющей образовательную деятельность, не учитывается при присвоении статуса молодого специалиста.

2.3. Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет со дня возникновения права на присвоение статуса, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

2.4. В случае увольнения педагогического работника, имеющего статус молодого специалиста, из одной образовательной организации и поступления на работу в другую, статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Если при трудоустройстве педагогический работник не предоставил копию документа, подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста, то работодатель самостоятельно,

на основании заявления педагогического работника, запрашивает соответствующие копии документов с предыдущих мест работы за 3 года.

2.5. Если статус молодого специалиста педагогическому работнику в предыдущей образовательной организации присвоен не был, при этом такой педагогический работник соответствует всем установленным настоящим Положением требованиям, такому работнику присваивается статус молодого специалиста, однако период действия статуса (3 года) исчисляется с момента назначения на педагогическую должность впервые.

В случае увольнения педагогического работника, имеющего статус молодого специалиста, из организации, осуществляющей образовательную деятельность, и поступления на работу в организацию, не имеющую статуса образовательной организации, или его перевода в образовательной организации на не педагогическую должность, он теряет право на сохранение статуса молодого специалиста.

2.6. Статус молодого специалиста может быть однократно продлен, но не более чем на 3 года и до достижения молодым специалистом возраста 35 лет, в случае:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;
- трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен из образовательной организации по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую образовательную организацию);
- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.7. Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлен работнику (выпускнику), принявшему решение о прохождении военной службы по контракту, после или во время получения им соответствующего уровня высшего образования.

2.8. Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

2.9. Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

Приложение 13
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Красная шапочка» с. Петровка
Красногвардейского района Республики Крым

Перечень регулярных дополнительных работ

Вид работы	Размер доплаты
------------	----------------

1. Дополнительная работа *ответственного за пожарную безопасность*:

- подготавливать проекты приказов по организации пожарной безопасности;

обеспечивать соблюдение сотрудниками порядка пожарной безопасности на территории, в зданиях, сооружениях и помещениях детского сада;

- разрабатывать инструкции, положения и рекомендации в части организации противопожарной защиты территории, зданий, сооружений и помещений детского сада;

- разрабатывать и согласовывать декларацию пожарной безопасности образовательного учреждения;

- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

- следить за содержанием в исправном состоянии систем и средств противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допуская их использования не по прямому назначению;

- предоставлять заведующему ДОО ежегодный отчет о проводимых мероприятиях по обеспечению пожарной безопасности и план таких мероприятий на следующий год;

- проводить противопожарную пропаганду;

- обучать работников мерам пожарной безопасности; - сообщать заведующему ДОО о нарушении сотрудниками и иными лицами норм пожарной безопасности;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, а также

происшедших на ее территории пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать заведующему и в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся средств и систем противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов, ведущих к месту возгорания; обеспечивать выполнение требований государственного пожарного надзора, касающихся его деятельности, и соблюдение действующих норм по обеспечению пожарной безопасности;

- контроль за своевременным прохождением обучения мерам пожарной безопасности ответственных лиц;

- организация работы по проверке электрооборудования на исправность заземляющих устройств.

до 25 %
включительно или в абсолютном размере, установленном по соглашению сторон трудового договора

<p>2. Дополнительная работа <i>ответственного за комплексную безопасность (антитеррористическая безопасность, гражданская оборона и чрезвычайные ситуации)</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать в области антитеррористической безопасности и гражданской обороны предложения по защите работников, воспитанников и территории от чрезвычайных ситуаций, охране их жизни и здоровья, и в установленном порядке вносит предложения по совершенствованию работы в этих областях; - разрабатывать, корректировать проекты локальных нормативных актов, документов, методических указаний, инструкций и положений, регламентирующих работу в области антитеррористической безопасности, ГО и ЧС, по созданию и организации деятельности нештатных аварийноспасательных формирований, охране жизни и здоровья детей и сотрудников на территории дошкольного образовательного учреждения; - организовывать проведение категорирования объекта при необходимости; <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять разработку паспорта безопасности дошкольного образовательного учреждения; - осуществляет контроль за организацией и соблюдением пропускного и объектового режимов; - осуществлять методическое руководство планированием мероприятий по комплексной безопасности в образовательном учреждении; - организовать оповещение работников и воспитанников дошкольного образовательного учреждения об опасностях, возникающих при чрезвычайных ситуациях природного и техногенного характера, террористических актах, вследствие военных конфликтов; - организовать подготовку работников способам защиты, проведение и учет мероприятий по защите работников и воспитанников ДООУ от опасностей, возникающих при чрезвычайных ситуациях природного и техногенного 	<p>до 25 % включительно или в абсолютном размере, установленном по соглашению сторон трудового договора</p>
--	---

<p>характера, вследствие террористических актов и военных конфликтов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и организовывать проведение учений и тренировок по антитеррористической безопасности, ГО и ЧС, объектовых тренировок, а также участвовать в организации проведения учений и сборов по мобилизационной подготовке; - своевременно доводить до работников дошкольного образовательного учреждения новые документы, требования и указания по вопросам антитеррористической безопасности, гражданской обороны, предупреждению и защиты от ЧС; - планировать своевременную подготовку по ГО руководящего состава, инструктажи и обучение работников учреждения по антитеррору, ГО и ЧС; - контролировать поддержание в состоянии постоянной готовности к использованию систем связи и оповещения в ДООУ; - взаимодействовать с территориальными подразделениями органов внутренних дел, федеральной службы безопасности, гражданской обороны, общественными формированиями, другими органами и организациями, находящимися на территории муниципального образования, по вопросам безопасности. 	
---	--

<p>3. Дополнительная работа ответственного администратора официального сайта образовательного учреждения, госаблика организации в мессенджере ВК, в мессенджере сферум, новигаторе дополнительного образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способствовать продвижению и популяризации сайта учреждения в сети Интернет; - следить за текстовым наполнением сайта, постоянным обновлением информации и сведений об образовательной организации; - просматривать все опубликованные на сайте документы и материалы, удалять и редактировать материалы, не соответствующие общей концепции и правилам пользования сайтом; - при размещении информации на сайте и её обновлении обеспечивать соблюдение требований законодательства Российской Федерации относительно информации размещаемой на официальном сайте образовательной организации и обработки персональных данных; - оказывать помощь педагогам в оформлении публикуемых материалов; - выполнять работы по редактуре и корректуре материалов и их структурированию, включая дизайн оформления текстов, таблиц и т. п.; - участвовать в художественном оформлении помещаемой на сайт информации; - исследовать потребности и запросы посетителей сайта; - размещать еженедельно не менее 3 публикаций на странице организации в ВК с предоставлением еженедельного отчетной документации. 	<p>до 25 % включительно или в абсолютном размере, установленном по соглашению сторон трудового договора</p>
--	---

<p>4. Дополнительная работа <i>дежурного администратора</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • осуществлять контроль за соблюдением сотрудниками требований комплексной безопасности; • при необходимости включать (выключать) освещение: в холле, на этажах, лестничных площадках, местах общего пользования, на отдельно стоящих зданиях; • выполнять внутренний обход помещений детского сада, удостоверяться в целостности оконных блоков, дверей, запасных (пожарных) выходов; • осуществлять организацию и контроль за соблюдением пропускного и внутриобъектового режима; <ul style="list-style-type: none"> • не допускать пребывания в ДОО посторонних лиц; • контролировать организованный выход воспитанников из здания ДОО, следить за заполнением журнала учета рабочего времени сотрудниками учреждения; • контролировать выполнение сотрудниками Правил внутреннего трудового распорядка и Устава для улучшения функционирования и соблюдения комплексной безопасности ДОО; • оперативно реагировать на все случаи причинения материального ущерба имуществу ДОО; • осуществлять меры, обеспечивающие безопасность детей и сотрудников дошкольного образовательного учреждения. <ul style="list-style-type: none"> • после окончания работы проверять сдачу ключей от групп на пункт дежурного администратора; • сообщать заведующему хозяйством ДОО о выявленных неисправностях электроосвещения, замков, дверей, о поломках в отопительной системе и т.д.; • после окончания дежурства проверять состояние здания и прилегающую территорию ДОО и сдавать сторожу; • обо всех замечаниях делать соответствующую запись в журнале осмотра помещений, целостности решёток, и прилегающей территории; • регистрировать по форме посетителей учреждения в соответствующем журнале; • участвовать в регулярном обходе территории на наличие подозрительных предметов и посторонних лиц. 	<p>в абсолютном размере, установленном по соглашению сторон трудового договора</p>
<p>5. Дополнительная работа <i>с документацией пищеблока</i>: - разработка ежедневного меню для детей возрастом от 2 до 3 лет с использованием бухгалтерской электронной системы 1С;</p> <p>- разработка ежедневного меню для детей возрастом от 3 до 7 лет с использованием бухгалтерской электронной</p>	<p>до 15 % включительно или в абсолютном размере, установленном по соглашению</p>
<p>системы 1С;</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка ежедневного меню для льготной категории воспитанников с использованием бухгалтерской электронной системы 1С; - предоставление отчета по питанию в бухгалтерию для учета средств на питание воспитанников соответствующей возрастной и льготной категории; - предоставление актов по замене ежедневного меню по необходимости - обработка документов по продуктам в электронных системах «Меркурий», «Честный знак». 	<p>сторон трудового договора</p>

<p>4. Дополнительная работа <i>дежурного администратора</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • осуществлять контроль за соблюдением сотрудниками требований комплексной безопасности; • при необходимости включать (выключать) освещение: в холле, на этажах, лестничных площадках, местах общего пользования, на отдельно стоящих зданиях; • выполнять внутренний обход помещений детского сада, удостоверяться в целостности оконных блоков, дверей, запасных (пожарных) выходов; • осуществлять организацию и контроль за соблюдением пропускного и внутриобъектового режима; • не допускать пребывания в ДОО посторонних лиц; • контролировать организованный выход воспитанников из здания ДОО, следить за заполнением журнала учета рабочего времени сотрудниками учреждения; • контролировать выполнение сотрудниками Правил внутреннего трудового распорядка и Устава для улучшения функционирования и соблюдения комплексной безопасности ДОО; • оперативно реагировать на все случаи причинения материального ущерба имуществу ДОО; • осуществлять меры, обеспечивающие безопасность детей и сотрудников дошкольного образовательного учреждения. <ul style="list-style-type: none"> • после окончания работы проверять сдачу ключей от групп на пункт дежурного администратора; • сообщать заведующему хозяйством ДОО о выявленных неисправностях электроосвещения, замков, дверей, о поломках в отопительной системе и т.д.; • после окончания дежурства проверять состояние здания и прилегающую территорию ДОО и сдавать сторожу; • обо всех замечаниях делать соответствующую запись в журнале осмотра помещений, целостности решёток, и прилегающей территории; • регистрировать по форме посетителей учреждения в соответствующем журнале; • участвовать в регулярном обходе территории на наличие подозрительных предметов и посторонних лиц. 	<p>в абсолютном размере, установленном по соглашению сторон трудового договора</p>
<p>5. Дополнительная работа <i>с документацией пищеблока</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка ежедневного меню для детей возрастом от 2 до 3 лет с использованием бухгалтерской электронной системы 1С; - разработка ежедневного меню для детей возрастом от 3 до 7 лет с использованием бухгалтерской электронной 	<p>до 15 % включительно или в абсолютном размере, установленном по соглашению</p>
<p>системы 1С;</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка ежедневного меню для льготной категории воспитанников с использованием бухгалтерской электронной системы 1С; - предоставление отчета по питанию в бухгалтерию для учета средств на питание воспитанников соответствующей возрастной и льготной категории; - предоставление актов по замене ежедневного меню по необходимости - обработка документов по продуктам в электронных системах «Меркурий», «Честный знак». 	<p>сторон трудового договора</p>

<p>6. Дополнительная работа <i>ответственного за организацию работы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и организовывать учебно-воспитательную работу с детьми; - составлять плана работы образовательного учреждения по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма; - оказывать методическую помощь педагогам образовательного учреждения в проведении занятий по Правилам дорожного движения; - организовывать взаимодействие с сотрудниками Г ИБДД по вопросам профилактики детского дорожно-транспортного травматизма; <p>оборудовать и ежегодно обновлять имеющиеся стенды по безопасности дорожного движения; - разрабатывать и согласовывать Паспорт дорожной безопасности образовательного учреждения; - контролировать наличие разметки на автоплощадке образовательного учреждения для проведения практических занятий и поддерживать ее в функциональном состоянии;</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать работу с родителями (собрания, лектории и др.) по вопросам профилактики детского дорожно-транспортного травматизма; - контролировать выполнения плана мероприятий по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма образовательного учреждения; <ul style="list-style-type: none"> - обобщать опыт работы педагогов по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма; - организовывать в образовательном учреждении досуговую деятельность (викторины, конкурсы, утренники и другие тематические мероприятия по безопасности дорожного движения); - оформлять информационные материалы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма. 	<p>до 15 % включительно или в абсолютном размере, установленном по соглашению сторон трудового договора</p>
---	--

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 209456830344270487273059057625064489973230298050

Знающий Колесникова Любовь Алексеевна

Действителен с 17.09.2024 по 17.09.2025