

**АДМИНИСТРАЦИЯ РЕПЬЁВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«17» февраля 2025 г. № 37

с. Репьёвка

|  |
| --- |
| Об утверждении примерного положения об оплате труда работников дошкольных образовательных учреждений Репьёвского муниципального района. |

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131 ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29.12.2017 №1576 «Об утверждении примерного положения об оплате труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области и иных, организаций, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области», Уставом Репьёвского муниципального района, с учетом рекомендаций Министерства образования Воронежской области от 03.10.2024 № 1126, от 21.11.2024 № 1381, от 23.01.2025 № 62 администрация Репьёвского муниципального района Воронежской области постановляет:

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников дошкольных образовательных учреждений Репьёвского района согласно приложению № 1.

2. Утвердить примерное положение об оплате труда руководителей дошкольных образовательных учреждений Репьёвского района согласно приложению № 2.

3. Утвердить минимальные оклады по профессионально-квалификационным группам согласно приложению № 3.

4. Признать утратившими силу:

- постановление администрации муниципального района от 06.11.2019 № 355 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников дошкольных образовательных учреждений Репьёвского муниципального района»;

- пункт 2 постановления администрации муниципального района от 12.10.2020 № 218 «О повышении (индексации) должностных окладов работников дошкольных образовательных учреждений Репьевского муниципального района»;

- подпункт 2.2. пункта постановления администрации муниципального района от 19.04.2022 № 83 «О повышении (индексации) должностных окладов работников дошкольных образовательных учреждений Репьевского муниципального района»**;**

- постановление администрации муниципального района от 16.09.2022 № 232 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района от 06.11.2019 года № 355 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников дошкольных образовательных учреждений Репьёвского муниципального района»;

- пункт 2 постановления администрации муниципального района от 27.02.2022 № 48 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района от 06.11.2019 года № 355 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников дошкольных образовательных учреждений Репьёвского муниципального района» и о повышении (индексации) должностных окладов работников дошкольных образовательных учреждений Репьёвского муниципального района»;

- постановление администрации муниципального района от 04.05.2023 № 112 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района от 06.11.2019 года № 355 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников дошкольных образовательных учреждений Репьёвского муниципального района»;

- пункт 2 постановления администрации муниципального района от 06.07.2023 № 156 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района от 06.11.2019 года № 355 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников дошкольных образовательных учреждений Репьёвского муниципального района» и о повышении (индексации) должностных окладов работников дошкольных образовательных учреждений Репьёвского муниципального района»;

- пункт 2 постановления администрации муниципального района от 26.10.2023 № 241 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района от 06.11.2019 года № 355 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников дошкольных образовательных учреждений Репьёвского муниципального района» и о повышении (индексации) должностных окладов работников дошкольных образовательных учреждений Репьёвского муниципального района»;

- пункт 2 постановления администрации муниципального района от 29.02.2024 № 75 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района от 06.11.2019 года № 355 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников дошкольных образовательных учреждений Репьёвского муниципального района» и о повышении (индексации) должностных окладов работников дошкольных образовательных учреждений Репьёвского муниципального района»;

- пункт 2 постановления администрации муниципального района от 31.07.2024 № 251 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района от 06.11.2019 года № 355 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников дошкольных образовательных учреждений Репьёвского муниципального района» и о повышении (индексации) должностных окладов работников дошкольных образовательных учреждений Репьёвского муниципального района»;

- пункт 2 постановления администрации муниципального района от 09.12.2024 № 424 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района от 06.11.2019 года № 355 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников дошкольных образовательных учреждений Репьёвского муниципального района» и о повышении (индексации) должностных окладов работников дошкольных образовательных учреждений Репьёвского муниципального района».

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2025 года.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального района - руководителя отдела по образованию Доманову Н.П.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Глава администрации  муниципального района |  | С.С. Ершов |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к постановлению администрации

Репьёвского муниципального района

от «17» февраля 2025 №37

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНЫХ**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ РЕПЬЁВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**1. Общие положения**

Настоящее Примерное положение об оплате труда в дошкольной образовательной организации (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников дошкольной образовательной организации за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

- размеры рекомендуемых минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;

- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от результатов и качества работы;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников дошкольной образовательной организации, в том числе руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников дошкольной образовательной организации формируется с учетом:

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

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;

- порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем (государственным и муниципальным учреждением) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (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, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовых нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации) в целях обеспечения работникам гарантий государственного содействия системной организации нормирования труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД);

- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 111/ОД);

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

1.4. Положение об оплате труда в дошкольной образовательной организации устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом дошкольной образовательной организации.

**2. Основные понятия**

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Тарифная ставка (ставка заработной платы) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты **–** дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммарном и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты **–** выплаты, предусмотренные работникам дошкольной образовательной организации, с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда дошкольной образовательной организации.

1. **3. Формирование фонда оплаты труда**
2. **дошкольной образовательной организации**

Формирование фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации осуществляется в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с методикой расчета объема субвенций бюджетам муниципальных образований на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях (далее – субвенции областного бюджета) (приложение 4а к закону Воронежской области от 17 ноября 2005 года № 68-ОЗ «О межбюджетных отношениях органов государственной власти и органов местного самоуправления в Воронежской области»), муниципальным нормативом затрат на оказание муниципальной услуги на присмотр и уход, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности дошкольной образовательной организации (для бюджетных и автономных организаций) или в бюджетной смете (для казенных организаций). Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

*,* где:

**ФОТдо** – фонд оплаты труда дошкольной образовательной организации;

**С1** – сумма средств для возмещения нормативных затрат, связанных с обеспечением государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольной образовательных организациях, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых дошкольной образовательной организацией, а также эффективности их реализации;

**Уч.р** – доля учебных расходов в нормативе финансирования дошкольных образовательных организаций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

**С2 –** сумма средств из муниципального бюджета для возмещения нормативных затрат, связанных с оказанием организации предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного образования по основным дошкольным образовательным программам в муниципальных дошкольных образовательных организациях, создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

**С3** - сумма внебюджетных средств;

**В** - коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование, на случай временной нетрудоспособности, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

1. **4. Распределение фонда оплаты труда**

4.1. Фонд оплаты труда дошкольной образовательной организации (далее – ФОТ) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

4.2. ФОТб обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель дошкольной образовательной организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (старшие воспитатели, воспитатели, музыкальные руководители, педагоги-психологи, психологи, педагоги дополнительного образования и др.) и прочего персонала дошкольной образовательной организации, включая компенсационные выплаты.

4.3. Руководитель на основе рекомендаций (Приложение № 1 к настоящему положению) формирует и утверждает штатное расписание дошкольной образовательной организации в пределах ФОТ с учётом следующих условий:

1) Доля ФОТ административно-управленческого персонала не должна превышать 10% [[1]](#footnote-1), при этом доля фонда оплаты труда руководителя не должна превышать 8 % от общего фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации. При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

2) Доля фонда оплаты труда педагогического персонала должна быть не менее 75% от ФОТ формируемого из средств субвенции областного бюджета.

**5. Расчет заработной платы работников**

Заработная плата работников дошкольной образовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

1. Зп=Од+К+С , где:

**Зп** – заработная плата;

**Од** – оклад по ПКГ;

**К** – компенсационные выплаты (см. главу «Выплаты компенсационного характера»);

**С** – стимулирующие выплаты (см. главу «Стимулирующие выплаты»).

1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего [нормы](https://internet.garant.ru/#/document/57514433/entry/0) труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
2. Расчет заработной платы педагогических работников (ЗПпед) производится по следующей формуле:
   1. , где
3. Од – оклад по ПКГ;
4. фч - количество часов по фактической педагогической нагрузке;
5. нч - норма часов рабочего времени согласно продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленной нормативно-правовыми актами.
6. К – компенсационные выплаты (см. главу «Выплаты компенсационного характера»);
7. С – стимулирующие выплаты (см. главу «Стимулирующие выплаты»).
8. Расчет заработной платы педагогических работников осуществляется в тарификационных списках (Приложение № 2 к настоящему положению), формируемых ежегодно на начало учебного года и по необходимости в случае движения персонала.
9. В тарификационный список вносятся изменения в следующих случаях:
10. - изменение педагогической нагрузки;
11. - установление квалификационной категории;
12. - изменение оснований выплат компенсационного и стимулирующего характера;
13. - больничный лист или отсутствие ранее протарифицированного работника на протяжении более чем 2 месяцев и другое.
14. Все расчеты в тарификационном списке производятся в целых числах, согласно правилам математического округления.
15. **6. Расчет заработной платы административно-управленческого персонала**

Расчет заработной платы руководителя организации производится в соответствии с положением об оплате труда руководителей муниципальных дошкольных образовательных организаций.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера рассчитываются по следующей формуле:

ОДзр=Обаз×(1-З)+К+С , где:

ОДзр - должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера;

Обаз - базовый оклад руководителя в соответствии с положением об оплате труда руководителей муниципальных дошкольных образовательных организаций;

З - коэффициент, учитывающий понижение должностного оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера на 10% - 50% (0,1-0,5) относительно должностного оклада руководителя;

К - компенсационные выплаты (см. главу «Выплаты компенсационного характера»);

С - стимулирующие выплаты (см. главу «Стимулирующие выплаты»).

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (с учетом всех источников финансирования и без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 8.

**7. Выплаты компенсационного характера**

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных, и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) и осуществляется по следующей формуле:

К = К1 + К2 + К3 + К4 + К5 + К6 , где

К1 – выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах во вре**д**ных и (или) опасных условиях труда (устанавливаются на постоянной основе);

К2 – выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (установляются на период времени);

К3 – выплаты компенсационного характера за работу в ночное время;

К4 – выплаты компенсационного характера педагогическим работникам за особые условия реализации образовательных программ (устанавливаются на постоянной основе, учитываются в тарификации) (Таблица 1);

К5 – выплаты компенсационного характера педагогическим и руководящим работникам за дополнительную работу (устанавливаются на постоянной основе, учитываются в тарификации, за исключением наставничества) (Таблица 2);

К6 – выплаты компенсационного характера - оплата работы педагогам-членам регионального методического актива (Таблица 3);

7.1. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты не менее 4 % от оплаты за фактическую нагрузку, должностного оклада работника. (К1)

Установление вышеуказанных выплат производится по результатам специальной оценки труда. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вре**д**ных и (или) опасных условиях труда.

7.2. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются руководителем организации в пределах базовой части фонда оплаты труда (К2):

- за совмещение профессий (должностей) - устанавливается работнику на срок, в рамках которого устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

- за расширение зоны обслуживания - устанавливается работнику на срок, в рамках которого устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

7.3. Выплаты компенсационного характера за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальный размер выплаты составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на количество часов в соответствующем календарном месяце (К3), кроме суммированного учета рабочего времени.

7.4. Выплаты компенсационного характера за особые условия реализации образовательных программ (К4) указаны таблице 1 рассчитываются по следующей формуле:

, где

К4.1, К4.2 …К4.n – вид особых условий реализации образовательных программ;

1. фч - количество часов по фактической педагогической нагрузке;
2. нч - норма часов рабочего времени согласно продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установленной федеральными органами власти

Таблица 1.

**Минимальные размеры компенсационных выплат за особые условия реализации образовательных программ(К4)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Виды условий** | **Сумма, руб.** |
| 1 | Педагогическим работникам (педагог-психолог, учитель-логопед и учитель-дефектолог), работающим в «Ресурсной группе» с детьми с расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями поведения, коммуникации и речи | 28 000 |
| 2 | Тьюторам, работающим в «Ресурсной группе» с детьми с расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями поведения, коммуникации и речи | 21 000 |
| 3. | За работу в разновозрастных группах при проведении занятий | 2 100 |
| 4 | Педагогическим работникам, осуществляющим дистанционное обучение на основе видео-конференц-связи (с эффектом присутствия) за каждого воспитанники (Данная повышающая надбавка применяется только к учебным часам, проводимым в режиме видео-конференц-связи, но не более 2 600 руб) | 1 300 |
| 5 | Педагогическим работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателей) за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) (За каждого обучающегося с ОВЗ в группе, но не более 2 600 руб.) | 650 |

7.6. Компенсационные выплаты педагогическим и руководящим работникам за дополнительную работу, указанные в таблице 2, начисляются в суммовом выражении по следующей формуле:

К5=К5.1+К5.2.+..+К5.n

Таблица 2.

**Минимальные размеры компенсационных выплат**

**за дополнительную работу (К5)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Виды работ** | **Сумма** |
| 1. | Заведование учебно-опытными (учебными) участками, в случае, если участок используется для реализации образовательных программ [[2]](#footnote-2) | 1550 |
| 2. | Руководство музеем, из всероссийского перечня (реестр) музеев образовательных организаций (<https://vcht.center/museum/> ), в случае, если музей используется для реализации образовательных программ 4 | 3 000 |
| 3. | Руководство театром, из всероссийского перечня (реестр) школьных театров (<http://vcht.center/perechen-shkolnih-teatrov/>), в случае, если театр используется для реализации образовательных программ 4 | 2 000 |
| 4. | За участие в программе «Орлята России» при условии регистрации не менее 15 воспитанников старшей и подготовительной групп | 1 000 |
| 5. | Руководство первичной профсоюзной организацией:  - при количестве членов первичной профсоюзной организации до 20;  - при количестве членов первичной профсоюзной организации от 21 до 50 человек;  - при количестве членов первичной профсоюзной организации 50 и более | 550  1100  2100 |
| 6. | Кураторам (руководителям) службы примирения  Письмо Министерства образования и науки РФ от 26 декабря 2017 г. № 07-7657 "О направлении методических рекомендаций" | 1100 |
| 7. | Воспитателям за работу в составе психолого-медико-педагогического консилиума | 2 000 |
| 8. | За выполнение работ по наставничеству (срок от 3 месяцев до года) при условии, что наставляемые работающие студенты и молодые специалисты со стажем работы менее 5 лет (при наличии утвержденной программы наставничества)[[3]](#footnote-3):  - 1 работник  -2 работника  -3 работника | 2 000  3 500  5 000 |
| 9. | За ведение официальных страниц и сообществ образовательной организации в социальных сетях: «ВКонтакте», «Одноклассники» (госпаблики), в том числе и сайта организаций. | не менее  1 500 |
| 10. | За участие в деятельности мобильной антикризисной бригады | 190 руб. в час |
| 11. | За участие в реализации методических мероприятий и практической части дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки) в форме стажировки ВИРО им. Н.Ф. Бунакова и практической части программы подготовки в рамках УГСН 44.00.00 «Образование и педагогические науки» средних профессиональных образовательных организаций Бунакова (при расчете количества часов также учитывается время подготовки к занятию в количестве 2 часов на каждый час реализуемой программы) | 350 руб. в час. |

Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист» или «педагог-наставник», приказом руководителя организации устанавливается доплата по факту выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или работой в качестве наставника в размере 3 000 руб.

7.7. Оплата работы педагогам – членам регионального методического актива (далее – региональные методисты)[[4]](#footnote-4) осуществляется ежемесячно, в соответствии с таблицей 3, и рассчитывается по следующей формуле:

K6 = K6.1.+ К6.2., где

K6.1. — ежемесячная выплата региональным методистам в сумме 7000 руб.

К6.2. — компенсационные выплаты региональным методистам (Таблица 3)

4 Перечень региональных методистов определятся приказом Министерства образования Воронежской области

Таблица 3. **Перечень компенсационных выплат региональным методистам**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Показатель | Условия регулирования | Минимальное значение показателя**,**  руб. |
| Вариативная часть (К6) | | | |
|  | Экспертно-аналитическая деятельность: | | |
| 1.1 | участие в работе предметных комиссий по подготовке материалов CAO (статистико-аналитический отчет) | Приказ министерства образования Воронежской области | 10 000 |
| 1.2 | работа в качестве эксперта, члена жюри профессиональных конкурсов, профессиональных олимпиад и других профессиональных мероприятий (муниципальный уровень, межмуниципальный уровень, региональный уровень) | Приказ органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования о проведении муниципального этапа региональных и федеральных профессиональных конкурсов Приказ министерства образования Воронежской области и (или) регионального оператора | 3 000 за каждое мероприятие |
| 1.3 | участие в работе региональной экспертной комиссии | Приказ министерства образования Воронежской области | 10 000 |
| 2. | Индивидуальная и (или) групповая работа по подготовке победителей, призеров, лауреатов профессиональных конкурсов из числа педагогических и управленческих кадров | Региональный уровень (приказ  регионального оператора конкурса) | 10 000 |
| Всероссийский уровень (приказ  министерства образования Воронежской области) | 20 000 |
| 3. | Работа в составе проектных/рабочих групп, в т.ч. по разработке информационно-  методических материалов | Приказ регионального оператора | 4 000 |
| 4. | Руководство профессиональными  сообществами: |  |  |
| 4.1. | региональным профессиональным сообществом педагогов | Приказ ВИРО им. Н.Ф. Бунакова о руководстве сообществом | 4 000  ежемесячно |
| 4.2 | межмуниципальным методическим  объединением (MMMO) | Приказ ВИРО им. Н.Ф. Бунакова о руководстве сообществом | 2 000  ежемесяч но |
| 4.3. | муниципальным' (районным/городским) методическим объединением (MMO) | Приказ органа местного  самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования | 1 000  ежемесячно |

7.10. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Перечень компенсационных доплат может быть дополнен в пределах ФОТ.

**8. Стимулирующие выплаты**

8.1 В целях поощрения работников организации (за исключением руководителя) за выполненную работу устанавливаются стимулирующие выплаты, которые рассчитываются по следующей формуле:

С=Ст +Ср , где

Ст – стимулирующие выплаты постоянного характера и учитываемые при расчете тарификации (таблица 5);

Ср – стимулирующие выплаты по результатам (итогам) работы.

Сумма выплат постоянного характера рассчитывается по следующей формуле:

, где

1. Од – оклад по ПКГ;
2. 25% - доплата за местонахождение дошкольной образовательной организации в сельской местности[[5]](#footnote-5),
3. фч - количество часов по фактической педагогической нагрузке;
4. нч - норма часов рабочего времени, согласно продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установленной федеральными органами власти

Таблица 5

**Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат постоянного характера и учитываемые при расчете тарификации (Ст)**

| **№ п/п** | **Категории работников и основания установления надбавок** | **Размер Д** | **Примечания** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории |  | Выплата за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.  Выплата за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях:  - длительный отпуск до года;  - заграничная командировка;  - длительное лечение (более 6 месяцев);  - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту[[6]](#footnote-6).  После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком. |
| 1.1. | - высшая квалификационная категория | 5 100 |
| 1.2. | - первая квалификационная категория | 2 600 |
| 2. | Работникам (за исключением руководителя) за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже: |  | Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.  В стаж непрерывной работы включается:  - время работы в данной организации;  - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию;  - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией.  Для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях. |
| 2.1. | - от 3 до 5 лет включительно | 300 |
| 2.2. | - от 6 до 10 лет включительно | 400 |
| 2.3. | - от 11 до 15 лет включительно | 650 |
| 2.4. | - свыше 15 лет | 900 |
| 3. | Работникам (за исключением руководителей организаций) за наличие ученой степени и ученого звания: |  |  |
| 3.1. | - при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); | 15 000 |
| 3.2. | - при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); | 10 000 |
| 4. | Выплаты за ведомственные и региональные награды |  | Выплата за ведомственную или региональную награду учитывается один раз по наиболее значимой. |
| 4.1 | Работникам (за исключением руководителей организаций) за наличие наград ведомственных (по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)): |  |
| 4.1.1 | Почетное звание «Народный учитель РФ» | 4 500 |
| 4.1.2 | Почетное звание «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник культуры РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ», «Заслуженный мастер спорта РФ», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ», «Заслуженный преподаватель РФ» | 3 500 |
| 4.1.3 | Почетное звание «Почетный работник общего образования», «Почетный работник НПО РФ», «Почетный работник СПО РФ», «Почетный работник ВПО РФ», «Почетный работник науки и техники РФ», «Ветеран сферы образования»; «Почетный работник сферы образования РФ», «Почетный работник науки и техники РФ», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник воспитания и просвещения» | 2 600 |
| 4.1.4 | Нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения РСФСР», «Отличник физической культуры» | 1 600 |
| 4.1.5 | Почетная грамота, Благодарность Министерства образования и науки | 1 020 |
| 4.2. | Руководящим работникам (за исключением руководителей), специалистам, служащим за наличие ведомственных наград: |  |
| 4.2.1 | Медаль Ушинского К.Д., Медаль Выготского Л.С.; | 5 100 |
| 4.2.2 | Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»; | 2 600 |
| 4.2.3 | Нагрудный знак «За милосердие и благотворительность», нагрудный знак «Почетный наставник», нагрудный знак «За верность профессии», нагрудный знак «Молодость и Профессионализм»; «Отличник просвещения» | 1600 |
| 4.2.4 | Благодарность, Почетная грамота Министерства просвещения РФ | 1 020 |
| 4.3. | Работникам (за исключением руководителя) за наличие региональной награды почетный знак министерства образования Воронежской области «За заслуги в сфере образования Воронежской области» | 2 550 |
| 5. | Молодым специалистам (в возрасте до 35 лет) со стажем работы до 5 лет работающим по должностям в соответствии с приложением № 3 к настоящему положению:: |  | . |
| 5.1. | - в дошкольной образовательной организации, расположенной в городской местности или в поселке городского типа; | 6 000 |
| 5.2. | - в дошкольной образовательной организации, расположенной в городской местности или в поселке городского типа (при наличии диплома с отличием); | 7 000 |
| 5.3. | - в дошкольной образовательной организации, расположенной в сельской местности; | 8 000 |
| 5.4. | - в дошкольной образовательной организации, расположенной в сельской местности (при наличии диплома с отличием). | 9 000 |
| 6. | Студентам СПО и вузов, заключившим трудовой договор по должностям в соответствии с приложением 2, при условии отсутствия академической задолженности |  |  |
| 6.1. | в дошкольной образовательной организации, расположенной в городской местности или в поселке городского типа; | 3 000 |  |
| 6.2. | в дошкольной образовательной организации,, расположенной в городской местности или в поселке городского типа, в случае если 75% оценок «отлично»; | 4 000 |  |
| 6.3. | в дошкольной образовательной организации,, расположенной в сельской местности | 5 000 |  |
| 6.4. | в дошкольной образовательной организации, расположенной в сельской местности, в случае если 75% оценок «отлично» | 6 000 |  |
| 7. | Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования, за исключением педагогов-психологов, учителей-логопедов, учителей-дефектологов[[7]](#footnote-7) | 7 500 |  |
| 8. | Младшим воспитателям и помощникам воспитателей доплата за участие в организации образовательного процесса. | 7 000 |  |
| 9. | Педагог-психолог (за исключением педагога-психолога «Ресурсной группы»), учитель-логопед за исключением учителя-логопеда «Ресурсной группы»), учитель-дефектолог (за исключением учителя-дефектолога «Ресурсной группы»), социальный педагог | 18 900 |  |

8.2. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы устанавливаются в дошкольной образовательной организации, самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, а также разрабатываются размеры и условия их осуществления.

8.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организациях устанавливаются в соответствии с настоящим Примерным положением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников устанавливаются с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

При этом рекомендуется учитывать:

8.3.1. Для педагогических работников дошкольной образовательной организаций:

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в профессиональных конкурсах, проводимых органами законодательной и исполнительной власти всех уровней и подведомственными им органами; организациями, в том числе образовательными организациями ВО и ДПО, физкультурно-спортивными обществами, общероссийскими общественно-государственными движениями (организациями) обучающихся, всероссийскими детско-юношескими общественными движениями;

участие в работе проектных команд при реализации проектов в области образования регионального и федерального уровня;

участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся в дошкольных образовательных организациях, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

разработка учебно-методических комплексов, прошедших апробацию и получивших положительную экспертизу профессионального сообщества, опубликованных в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»,

работу в составе рабочей команды по подготовке заявки для участия в реализации региональных, федеральных проектов, прошедших конкурсный отбор;

наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров конкурсов и соревнований, проводимых органами законодательной и исполнительной власти всех уровней и подведомственными им органами; организациями, в том числе образовательными организациями ВО и ДПО, физкультурно-спортивными обществами, общероссийскими общественно-государственными движениями (организациями) обучающихся, всероссийскими детско-юношескими общественными движениями;

участие в реализации программы развития дошкольной образовательной организации в качестве ответственного за реализацию мероприятия;

другие показатели и условия.

8.3.2. Для работников дошкольной образовательной организации, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения дошкольной образовательной организации);

выполнение особо важных и срочных работ;

другие показатели и условия.

8.3.3. Для всех категорий работников:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

участие в организации мероприятий (семинары, конференции и прочие) муниципального, регионального и федерального уровня проводимых на базе дошкольной образовательной организации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности дошкольной образовательной организации;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа дошкольной образовательной организации среди населения;

трудовой вклад работника в выполнение проводимых дошкольной образовательной организацией мероприятий;

использование новых эффективных технологий в процессе работы;

выполнение особо важных и срочных работ;

другие показатели, условия и достижения.

8.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы в зависимости от результатов и качества работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в дошкольной образовательной организации премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

8.5. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом дошкольной образовательной организации, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

8.6. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом дошкольной образовательной организации, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен как конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

8.7. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом дошкольной образовательной организации или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

**9. Другие вопросы оплаты труда работников**

В дошкольной образовательной организации предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического и младшего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям организации в соответствии с уставом.

Численный состав работников дошкольной образовательной организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьёй 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

* выполнения временных (до двух месяцев) работ;
* выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
* для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера и (или) материальной помощи, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором, в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, поименованных в подпункте «а» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в абзаце одиннадцатом подраздела 6 раздела III Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. № 761.

Выплата материальной помощи работникам производится по заявлениям работников и не должна превышать оклада по ПКГ.

По письменному заявлению работника производится:

- единовременная выплата при увольнении (в связи с выходом на пенсию по возрасту);

- единовременная выплата (в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет).

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию работников устанавливается Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию работников установленного коллективным договором с учетом мнения профсоюзного комитета и органа государственно-общественного управления дошкольной образовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями.

Приложение 1

к примерному положению об оплате труда в дошкольной образовательной организации

**Рекомендации по формированию штатного расписания руководящих работников, административно-хозяйственного, педагогического и младшего обслуживающего персонала дошкольных образовательных организаций**

**(для организаций, работающих в режиме полного дня (10,5 - 12 часов) 5 дней в неделю)[[8]](#footnote-8)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ОЛЯ£НОGТЬ | Количество штатных единиц в зависимости от количества групп | | | | | | | | |
| 4  группы10 | 5  групп10 | от 6 до 7  групп | от 8 до 10  групп | от 11 до14  групп | | от 15 до18  групп | от 19 до  24  группы | свыше 24  групп |
| **Руководители** | | | | | | | | | | |
| 1.1 | Заведующий | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 1.2. | Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе | - | - | 0,5 | 0,5 | 1,0 | | 1,0 | 2,0 | 2,0 дополнительно на каждые последующие 2 группы 0,25 ставки |
| 1.3. | Заместитель заведующего ПО  административно-хозяйственной работе |  |  | 1,0 | 1,0 | 1,0 | | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 1.4. | Главный бухгалтер |  |  |  |  | 1,0 | | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 2. |  | **Педагогический и учебно-вспомогательный персонал** | | | | | | | | |
| 2.1 | Старший воспитатель11 |  | 0,5 | 0,5 | 1,012 | | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 2.2. | Воспитатель | из расчета 2,0 ставки на 1 гpyппy13 | | | | | | | | |
| 2.3. | Младший воспитатель или помощник  воспитателя | из расчета 1,5 ставки на 1 группу13 | | | | | | | | |
| 2.4. | Музыкальный руководитель | 0,25 ставки на каждую группу детей в возрасте старше 1,5 лет | | | | | | | | |
| 2.5. | Инструктор по физической культуре | 0,125 ставки на группу, за исключением групп раннего возраста  Дополнительно при наличии бассейна 0,2 ст. на каждую группу, посещающую бассейн | | | | | | | | |
| 2.6 | Педагог дополнительного образования | 0,125 ставки на группу детей, за исключением групп раннего возраста | | | | | | | | |
| 2.7 | Концертмейстер | 1 ставка при наличии 1 ст. педагога дополнительного образования по обучению детей хореографии | | | | | | | | |
| 2.8. | Педагог—психолог | Не менее 0,1 ставки на каждую группу14 | | | | | | | | |
| 2.9. | Учитель-логопед | 0,25 ставки на группу детей за исключением групп раннего возраста 14 | | | | | | | | |
| 2.10. | Учитель-дефектолог | 1 ставка на каждую группу компенсирующей направленности или 0,1 ставки за каждого ребенка с OB3 в группе комбинированной направленности. | | | | | | | | |
|  |  | **Административно-хозяйственный персонал** | | | | | | | | |
| 3.1 | Заведующий хозяйством | 1,0 | 1,0 |  |  |  | |  | 1,0 | 1,0 |
| 3.2. | Делопроизводитель (секретарь-  машинистка) | 0,5 | 0,5 | 05 | 1,0 | 1,0 | | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
|  | Бухгалтер (с правами главного для 4 и 5  РУ"") |  |  | 0,25 | 0,5 | 0,5 | | 0,75 | 1,0 | 1,0 |
| 3.4 | Контрактный управляющий | 0,25 | 0,5 | 0,75 | 1,0 | 1,0 | | 1,0 | 1,0 | 1,5 |

11 При наличие отдельно стоящего здания, не являющимися филиалами (обособленными подразделениями), в которых осуществляется образовательная деятельность для 4 групп и более, возможно введение дополнительно 0,5 ст. старшего воспитателя.

12 Доля ставки может быть перенесена в AYП при условии сохранения доли ФОТ AVП в размере 10% от общего фонда заработной платы.

13 При условии 12-часового режима, в остальных случаях рассчитывается пропорционально режима работы ДОУ, том числе по отдельным группам.

14 При наличии детей с OB3 дополнительные ставки вводятся в соответствии с заключением ПMПK.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п |  | Количество штатных единиц в зависимости от количества групп | | | | | | | |
| 4  группы10 | 5  групп10 | от 6 до 7  групп | от 8 до 10  групп | от 11 до14  групп | от 15 до18  групп | от 19 до  24  группы | свыше 24 групп |
| 4. | **Младший обслуживающий персонал** | | | | | | | | |
| 4.1 | Заведующий столовой, шеф-повар | При формирование штатного расписания необходимо руководствоваться нормами Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 28 января 2021 г. № 2 | | | | | | | |
| 4.2 | Повар |
| 4.3 | Подсобный рабочий (по кухне) |
| 4.4 | Кладовщик | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 4.5. | Кастелянша | 0,5 | 0,5 | 1,0 | 1,0 | 1,5 | 1,5 | 2,0 | 2,0 |
| 4.6. | Грузчик | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 1,0  Дополнительно за каждые последующие 5 групп 0,5 ставки | | | | |
| 4.7. | Дворник (садовник) | 1,0 | 1,0  При наличии фруктового сада или земельного участка с декоративными насаждениями площадью не менее 0,5 га устанавливается дополнительно 1 ст. садовника | | | | | | |
| 4.8 | Рабочий по комплексному обслуживанию и  ремонту зданий | В соответствии с производственной необходимостью дополнительно вводиться 0,25 ст. на каждые 2  группы  Дополнительно 0,5 ст. при наличии бассейна и 4—8 групп, 1 ст. при наличии бассейна и более 9 групп.  Дополнительно 0,5 ст. при наличии теплопунктов и бойлерной. | | | | | | | |
| 4.9. | Сторож | из расчета 3,0 ставки на одно здание дошкольной образовательной организации  (в случае если здания находятся на разных земельных участках)15 | | | | | | | |
| 4.10 | Уборщик служебных помещений | Из расчета 0,5 ставки на каждые 250 кв.м. убираемой площади, но не менее 0,25 ставки на  организацию  Дополнительно при наличии бассейна 0,1 ст. на каждую группу, посещающую бассейн | | | | | | | |
| 4.11 | Машинист (рабочий) по стирке белья  (спецодежды) | 0,5 | 0,75 | 1,0 | 1,0  Дополнительно на каждую группу 0,1 ставки | | | | |
| 4.12 | Водитель | 1 ставка на единицу автомобильной техники | | | | | | | |
| 4.13 | Оператор котельной (кочегар) | В соответствии с производственной необходимостью | | | | | | | |

15 В случае если ДOУ относится к 1- 3 категории охрана осуществляется ЧОП, также при наличии ЧОП в ДOУ других категорий, то ставки сторожей не вводятся.

Приложение 2

к примерному положению об оплате труда

в дошкольной образовательной организации

Форма тарификационного списка

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | ФИО сотрудника (полностью) | наименование должности | преподаваемый предмет | квалификационная категория | педагогический стаж | Размер ставки заработной платы за норму часов педагогической работы по квалификационному уровню ПКГ | фактический объем педагогической работы | заработная плата за фактический объем учебной нагрузки, фактический объем педагогической работы |
|
|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| компенсационные выплаты | | | | | | | | | | |
| компенсационные выплаты за особые условия реализации образовательных программ (К4) | | | Компенсационные выплаты педагогическим и руководящим работникам за дополнительную работу (К5) | | | | | | | |
| работающим в «Ресурсной группе» | За работу в разновозрастных группах при проведении занятий | осуществляющим дистанционное обучение на основе видео-конференц-связи (с эффектом присутствия) | Заведование учебно-опытными (учебными) участками | Руководство школьным музеем | Руководство школьным театром | За участие в программе «Орлята России» | Руководство спортивным клубом | Кураторам (руководителям) службы примирения | за работу в составе психолого-медико-педагогического консилиума | За ведение официальных страниц и сообществ образовательной организации в социальных сетях: «ВКонтакте», «Одноклассники» (госпаблики), в том числе и сайта организаций. |
| 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| стимулирующие выплаты постоянного характера и учитываемые при расчете тарификации (Ст) | | | | | | | | Итого заработная плата |
| за работу в сельской местности | за квалификационную категорию | за стаж | за ученную степень, звание | за ведомственные и региональные награды | Молодым специалистам (в возрасте до 35 лет) со стажем работы до 5 лет | Студентам СПО и вузов, заключившим трудовой договор | Педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение 3

к примерному положению об оплате труда

в дошкольной образовательной организации

**Перечень должностей работников организации, получающих доплату молодого специалиста до 35 лет**

1. Инструктор по физической культуре;
2. Музыкальный руководитель;
3. Концертмейстер;
4. Педагог дополнительного образования;
5. Социальный педагог;
6. Воспитатель;
7. Педагог-психолог;
8. Руководитель физического воспитания;
9. Учитель;
10. Тьютор;
11. Учитель-дефектолог;
12. Учитель-логопед;
13. Системный администратор;
14. Инженер-программист;

15. Техник (по обслуживанию компьютеров и оргтехники)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к постановлению администрации

Репьёвского муниципального района

от «17» февраля 2025 № 37

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДОШКОЛЬНЫХ**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ РЕПЬЁВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

1. **Общие положения.**
   1. Настоящее положение об оплате труда руководителей муниципальных дошкольных образовательных организаций (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
   2. Положение определяет порядок формирования заработной платы руководителя за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
   3. Заработная плата руководителя формируется из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. Заработная плата рассчитывается по следующей формуле:

Зп = Од +Кв + Св, где:

Зп — заработная плата; Од — должностной оклад;

Кв — компенсационные выплаты;

Св — стимулирующие выплаты (доля фонда стимулирования не может

быть менее 30% от общего фонда оплаты труда руководителя).

Доля фонда оплаты труда руководителя не должна превышать 8 %1.1. от общего фонда оплаты труда муниципальной дошкольной образовательной организации (далее — Организации).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Организации (за счет всех источников финансирования) и среднемесячной заработной платы работников (за счет всех источников финансирования и без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) этой Организации устанавливается учредителем Организации в пределах кратности от 1 до 8.

В случае если заработная плата руководителя, рассчитанная по методике, установленной настоящим положением, будет ниже фактического уровня заработной платы, учредителем может быть принято решение о дополнительной доплате.

1. **Расчет должностного оклада руководителя.**

Должностной оклад руководителя рассчитывается по следующей формуле:

Од = Обаз х Кгр, где:

Од - должностной оклад;

Обаз - базовый оклад руководителя в сумме 37 178 руб.1.2; Кгр - коэффициент масштаба Организации (таблица 1).

Таблица 1

Коэффициенты масштаба Организации.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Количество обучающихся | 100 и  менее | 101-149 | 150-199 | 200-299 | 300-399 | 400 и  более |
| Коэффициент  масштаба | 1,25 |  | 2,0 | 2,5 | 3,0 | 3,5 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* 1. Значение доли ФОТ руководителя принимается самостоятельно учредителем образовательной организации.
  2. Индексация базового оклада производится в соответствии с нормативно-правовыми актами.

Коэффициент масштаба Организации определяется 2 раза в год по

состоянию на 1 сентября и 01 января (по данным АИС «Комплектование ДОУ»), коэффициент за масштаб по оплате труда для вновь открываемых Организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на год.

1. **Выплаты компенсационного характера.**

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям Организаций в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Расчет выплат компенсационного характера рассчитываются по следующей формуле:

Кв = Коу + Kpп + Кдр, где:

Кв — компенсационные выплаты;

Koy — компенсационные выплаты за особые условия организации образовательного процесса (таблица 2)

Таблица 2

**Компенсационные выплаты за особые условия организации образовательного процесса**1.3.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| п*fn* | Основания установления доплат | Сумма (руб.) | Примечания |
| 1. | За наличие регулярных автобусных  маршрутов по подвозу обучающихся | 2 000 | За каждый маршрут, но не более  10 000 руб., учитывается количество маршрутов (так как на одном маршруте мотет работать более 1 автобуса) |
| 2. | За наличие филиалов (обособленных |  | За каждый филиал (обособленное |

* 1. По факту установления

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | подразделений), указанных в уставе:   * имеющих 4 и менее групп * имеющих более 4 групп | 2 000  4 000 | подразделение), но не более 12 000 руб. |
| 3. | За наличие отдельно стоящих здания,  не являющимися филиалами (обособленными подразделениями) в которых осуществляется образовательная деятельность, имеющих отдельный адрес (при условии нахождения от основного здания более чем в 3 км., в пределах одного населенного пункта). | 2 000 | За каждое здание, но не более 8 000 руб. |
| 4 | За наличие условий (оборудование и  договор с медицинской организацией) для оказания лечебно-профилактической помощи (в том числе для обучающихся  других ДОО) | 2 000 |  |
| 5. | За наличие действующего бассейна | 4 000 | Включенный в реализацию  образовательных программ, в том числе в сетевой форме для других Организаций (безвозмездно для  обучающихся) |
| 6. | За наличие на балансе Организации  твердотопливной котельной | 4 000 | Действующая |
| 7 | За наличие «Ресурсной группы» для  детей с расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями поведения, коммуникации  и речи | 5 000 |  |

Kрп - компенсационные выплаты за организацию рабочих процессов (таблица 3)

Таблица 3

**Компенсационные выплаты за организацию рабочих процессов** 1.4.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Основания установления доплат** | Сумма (руб.) | **Примечания** |
| 1. | За наличие статуса инновационной  площадки   * Федерального уровня * Регионального уровня | 8 000  4 000 | Перечень Организаций  определяется приказами Министерства образования Воронежской области и (или) Министерства просвещения |
| 2. | За наличие статуса площадки для |  | Перечень Организаций |

* 1. Устанавливается по мере возникновения основания и снимается при прекращении основания.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | апробации новых методик, технологий, дидактических материалов, пособий и т.п.:   * Федерального уровня * Регионального уровня | 4000  2000 | определяется приказами Министерства образования Воронежской области и (или) Министерства просвещения РФ (или подведомственных организаций Министерства  Просвещения) |
| 3. | За участие Организации в реализации  практической части образовательных программ среднего профессионального и высшего образования в рамках УГСН  44.00.00 «Образование и педагогические науки» и дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки) в форме стажировки ВИРО им. Н.Ф.Бунакова | 4 000 | За каждый вид программ.  Перечень Организаций определяется приказами Министерства образования Воронежской области. |
| 4. | Функционирование Организации в качестве  организации-участника при реализации образовательных программ в сетевой форме | 200 | За каждую программу,  реализуемую в сетевой форме в качестве организации- участника, но не более 2000. Перечень организаций направляется MOYO письмом регионального оператора проекта 2 раза в год (январь, июль). На основании выгрузки информации с платформы сеть.дистантврн.рф |
|  | Реализация программ дошкольного  образования в группах круглосуточного пребывания  в 2 и менее группах  в 3 и более группах | 1 000  2 000 |  |
| 6 | За организацию групп младенческого  возраста от 2 месяцев до 1,5 лет (в том числе  семейных групп) | 4 000 |  |
| 7 | За наличие консультационного центра | 2 000 |  |
| 8 | Реализация программ дошкольного  образования в коррекционных группах в 2 и менее группах  в 3 и более группах | 2 000  4 000 |  |

Кдр – компенсационная выплата за осуществление дополнительной работы (личное представление опыта работы дошкольной образовательной организации) в размере 350 руб. за час работы (при расчете количества часов также учитывается время подготовки к занятию в количестве 2 часов на каждый час реализуемой программы). Перечень организаций определяется приказами министерства образования Воронежской области».

1. **Выплаты стимулирующего характера.**

В целях поощрения за качество выполненной работы устанавливаются стимулирующие выплаты, которые рассчитываются по следующей формуле:

Св = Cп + Cp, где

Св — стимулирующие выплаты;

Cп — стимулирующие выплаты постоянного характера, начисляемые ежемесячно (таблица 4);

Таблица 4

**Стимулирующие выплаты постоянного характера**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N.• п/п | **Основания установления**  доплат | **Сумма**  (руб.) | Примечания |
| 1. | За стало непрерывной работы  (выслугу лет). При стаже: |  | Выплата за стаж непрерывной  работы может осуществляться работникам, для которых данная Организация является местом основной работы.  В стаж‹ непрерывной работы включается:   * время работы в данной организации;   время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию;   * время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией. * стаж работы руководителям во всех дошкольных образовательных организациях. |
| 1.1. | - от 3 до 5 лет | 260 |
| 1.2. | - от 5 до 10 лет | 390 |
| 1.3. | - от 10 до 15 лет | 650 |
| 1.4. | - свыше 15 лет | 900 |
| 2. | Наличие ученой степени  доктора или кандидата наук |  |  |
| 2.1. | - при наличии ученой степени  доктора наук; | 15 000 |
| 2.2. | - при наличии ученой степени  кандидата наук; | 10 000 |
| 3. | Наличие ведомственных  наград: |  | Выплата за награду при  формировании должностного оклада учитывается один раз по наиболее высокой. |
| 3.1.1. | Почетное звание «Народный  учитель РФ» | 4 500 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N. п/п | Основания установления  доплат | Сумма (јзуб.) | Примечания |
| 3.1.2. | Почетное звание «Заслуженный  учитель РФ», «Заслуженный работник культуры РФ)),  «Заслуженный работник физической культуры РФ»,  «Заслуженный мастер спорта РФ»,  «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»,  «Заслуженный преподаватель РФ» | 3 500 |  |
| 3.1.3. | Почетное звание «Почетный работник общего образования»,  «Почетный работник‹ HПO РФ»,  «Почетный работник CПO РФ»,  «Почетный работник BПO РФ»,  «Почетный работник науки и техники РФ», «Ветеран сферы образования»; «Почетный работник сферы образования РФ»,  «Почетный работник науки и техники РФ», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования»,  «Почетный работник воспитания и просвещения» | 2 600 |
| 3.1.4. | Нагрудный знак «За развитие  научно-исследовательской работы студентов», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения РСФСР» | 1 600 |
| 3.1.5. | Почетная грамота,  Благодарность Министерства образования и науки. | 1 020 |
| 3.2. | Руководящим работникам, специалистам, служащим за  наличие ведомственных наград: |  |
| 3.2.1. | медаль Ушинского К.Д.,  Медаль Выготского Л.С.; | 5 100 |
| 3.2.2. | почетное звание «Почетный  работник сферы образования Российской Федерации»; почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»; | 2 600 |
| 3.2..3. | нагрудный знак «За милосердие и благотворительность», | 1600 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N.• п/п | Основания установления доплат | Сумма  (Руб-) | Примечания |
|  | нагрудный знак «Почетный  наставник», нагрудный знак «За верность профессии)), нагрудный знак «Молодость и Профессионализм)›; «Отличник просвещения)› |  |  |
| 3.2.4. | благодарность, почетная  грамота Министерства  просвещения РФ | 1 020 |
| 3.3. | Руководящим работникам,  специалистам, служащим за наличие региональной награды почетный знак министерства образования Воронежской области  «За заслуги в сфере образования Воронежской области» | 2 550 |

Cp — стимулирующие выплаты по результатам (итогам) работы.

Стимулирующие выплаты по результатам работы выплачиваются ежеквартально на основе показателей эффективности деятельности руководителя, определяемых учредителем, в том числе, с использованием результатов региональной системы рейтингования дошкольных образовательных организаций.

Нераспределенный плановый стимулирующий ФОТ руководителя направляется в стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников Организации.

1. **Другие вопросы оплаты труда.**

При наличии экономии утвержденного фонда оплаты труда Организации, руководителю Организации может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи принимает учредитель организации на основании письменного заявления руководителя Организации.

Выплата материальной помощи производится в случае:

* + - заболевания руководителя организации;
    - смерти близких родственников;
    - в связи со свадьбой;
    - рождением ребенка;
    - понесенного материального ущерба;
    - в иных случаях.

Руководителю Организации может быть оказана материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере одного должностного оклада.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к постановлению администрации

Репьёвского муниципального района

от «17» февраля 2025 №37

**Минимальные оклады по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) должностей работников дошкольных организаций.**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих первого уровня (№ 248н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад** |
|
| 1 квалификационный уровень | Дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; киномеханик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; кастелянша; подсобный рабочий | 16 697 |

1. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих второго уровня (№ 248н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад** |
|
| 1 квалификационный уровень | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 16 828 |

1. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня (№ 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад** |
|
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель | 16 828 |

1. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня (№ 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад** |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 16 957 |
| 3 квалификационный уровень | Заведующий производством (шеф-повар); | 17 089 |

1. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня (№ 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад** |
|
| 1 квалификационный уровень | Психолог; инженер-программист; инженер по охране труда; специалист по кадрам | 17 089 |

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (№ 216н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад** |
|
| 1 квалификационный уровень | Помощник воспитателя | 18 145 |

7. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (№ 216н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Рекомендуемый минимальный оклад** |
|
|
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель | 19 563 |
| 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог | 19 705 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель; педагог-психолог | 19 988 |
| 4 квалификационный уровень | Старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед | 20 130 |

1. В ФОТ АУП не включается оплата часов за педагогическую нагрузку. [↑](#footnote-ref-1)
2. Выплачивается только при наличии педагогической нагрузки [↑](#footnote-ref-2)
3. Оплата дополнительной работы по наставничеству не вносится в тарификацию, оплата устанавливается на срок до 3 мес. и производится по приказу руководителя организации. [↑](#footnote-ref-3)
4. Перечень региональных методистов определятся приказом Министерства образования Воронежской области [↑](#footnote-ref-4)
5. Применяется только в отношении педагогических работников. [↑](#footnote-ref-5)
6. В соответствии с законодательством РФ, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 60 лет, а работник уходит в 61 год, вышеуказанная норма на него не распространяется. [↑](#footnote-ref-6)
7. Применятся для структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования. [↑](#footnote-ref-7)
8. 9 Образовательные организации, работающие в другом режиме, расчёт ставок по должностям воспитателей и младших воспитателей (помощников воспитателей) осуществляют пропорционально времени пребывания обучающихся в образовательной организации.

   10 При условии средней наполняемости групп в сельской местности не менее 20 чел., в городской не менее 25 чел., за исключением коррекционных детских садов. [↑](#footnote-ref-8)