

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета Н.В.Остроухова



Протокол № ____

от «17» 02 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад №1 «Золотой ключик»

 Г.А.Дорофеева

Приказ № 08 от «17» 02 2024г



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 1 «Золотой ключик»
Мордовского муниципального округа
Тамбовской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Золотой ключик» Мордовского муниципального округа тамбовской области (далее – положение) разработано в соответствии с решением Совета депутатов Мордовского муниципального округа от 23.11.2023 № 82 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мордовского муниципального округа Тамбовской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений на соответствующий финансовый год, постановлением администрации муниципального округа от 09.01.2024 № 35 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мордовского муниципального округа».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Золотой ключик» Мордовского муниципального округа Тамбовской области (далее-учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее - ПКГ) профессиональных квалификационных групп;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления и выплаты;
- виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;
- виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;
- условия оплаты труда руководителя учреждения;
- особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением с учетом

мнения представительного органа работников учреждения;
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения заведующий обеспечивает:

1.7.1 наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также заинтересованность в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.7.2 применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.7.3. совершенствование структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (в части повышения доли выплат по окладам в структуре заработной платы), для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций

федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих сферах деятельности.

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9 Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств областного бюджета и средств бюджета муниципального округа, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

1.10. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы образовательного учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающие должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации округа.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципального учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников муниципального учреждения, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников муниципального учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников муниципального учреждения, указанных в настоящем пункте, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации округа.

2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПГТ.

2.1. Должности (профессии) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2007 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации муниципального округа от 09.01.2024 № 36 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мордовского муниципального округа».

2.2. размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены постановлением администрации муниципального округа от 09.01.2024 № 36 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мордовского муниципального округа» (приложение 1 к Примерному положению).

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждении, применяются:

по должностям работников образования – квалификационные характеристики, утвержденные Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

по общеотраслевым профессиям рабочих — тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31.

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала рекомендуется устанавливать к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в соответствии с приложением 2 к постановлению администрации муниципального округа от 09.01.2024 № 36 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Мордовского муниципального округа».

Учреждение самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установлены в приложении 2 к настоящему Примерному положению.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента:

от 0,20 до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

от 0,15 до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент для работников, имеющих категорию «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается в следующем размере (с учетом наполняемости учебной группы):

0,5-0,9 оклада – при руководстве практической подготовкой обучающихся и обеспечении наставничества в отношении педагогических работников в текущем учебном году.

3.3. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или почетное звание "заслуженный", "народный", "мастер", "мастер спорта", "отличник", "почетный работник" и другие по профилю учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю учреждения - по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,20.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

до 0,09 - при отнесении должности, профессии к категории "старший".

3.5 Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.6. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.7. Для работников учреждений устанавливается повышающий коэффициент по типу учреждения, условия труда в котором отличаются от нормальных, от расположенности учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы: за работу в сельской местности, рабочих поселках – повышающий коэффициент – до 0,25.

3.8. За работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи, ставка заработной платы учителей-логопедов повышается на 20%.

Повышающий коэффициент по типу(виду) учреждения устанавливается отдельно по каждому основанию, но суммарно не должен превышать 0,8.

Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав учреждения.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.9. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.10. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4. Выплаты компенсационного характера, основы их установления

Для работников учреждений устанавливаются виды выплат компенсационного характера.

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда").

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения;

- при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";
- за заведование учебными кабинетами, руководство методическими объединениями и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, до 50%.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или иным локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

4.3. Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждении может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом

работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или иным локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения и конкретизируются трудовыми договорами.

5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления

5.1. Для работников учреждения установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры стимулирующих и премиальных выплат устанавливаются как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, так и в денежном эквиваленте, до 200 %.

5.2. Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения в трудовых договорах.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом рекомендаций федеральных и региональных органов исполнительной власти в сфере образования.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Не допускается использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без увязки с результатами и эффективностью деятельности учреждения и каждого работника. Размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов труда.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- за обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- за методическую и инновационную деятельность;
- за разработку эффективных предложений по организации работы учреждения;
- за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за иные направления в работе, определенные положением об оплате труда работников учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 г.г.» (с изменениями от 14.09.2015 г.) в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;

- за сохранение контингента обучающихся;
- за специфику образовательных программ;
- за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
- за информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- за выполнение важных, сложных и срочных работ.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяются учреждением самостоятельно в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;
- за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;
- за создание социально-психологического климата в группе, коллективе;
- за достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы предоставляется работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается:

- время фактической непрерывной работы в данном учреждении;
- время педагогической деятельности педагогов, если в течение трех месяцев после увольнения из другого учреждения они поступили на работу в данное учреждение в стаж непрерывной работы педагогических работников образовательных учреждений время работы в образовательных учреждениях независимо от форм собственности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы в данном учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
от 1 года до 7 лет	3
свыше 7 лет	5

5.6. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Надбавка за стаж непрерывной работы производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника) в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5.7. В случае если у работника учреждения право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на нее и производится перерасчет среднего заработка.

5.8. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- подготовка объектов к учебному году;
- устранение последствий аварий;

- подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;
- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;
- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;
- другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Размер премии определяется после начислений обязательных выплат (должностных окладов, повышающих коэффициентов), выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за стаж непрерывной работы и не может превышать 200% должностного оклада работника учреждения.

Порядок, условия премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются положением об оплате труда работников учреждения либо иным локальным нормативным актом работодателя, трудовыми договорами.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад №1 «Золотой ключик»
от 17 февраля 2024 года с изменениями
от 01.03.2025 года

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников МБДОУ «Детский сад №1 «Золотой ключик»

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер минимального оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Рекомендуемый оклад (должностного оклада), ставки заработной платы (гр.4*гр.5)
3	4	5	6
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня			
<i>1.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</i>			
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, швея, повар, кухонный рабочий, возчик, гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, истопник, машинист (кочегар) котельной, кастелянша, кладовщик, конюх, парикмахер, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор стиральных машин	8700	1	8700
<i>1.2. Профессионально-квалификационная группа "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня"</i>			
Помощник воспитателя, секретарь учебной части	8700	1	8700

1.3. Профессионально-квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня "

Делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, таксировщик, экспедитор по перевозке грузов, дежурный (по залу, общежитию и др.)	8700	1	8700
--	------	---	-------------

2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня

2.1. Профессионально-квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих"

Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор котельной, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	10000	1	10000
---	-------	---	--------------

2.2 Профессионально-квалификационная группа "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня "

Младший воспитатель	10000	1	10000
---------------------	-------	---	--------------

2.3. Профессионально-квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня "

Заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	10000	1	10000
--	-------	---	--------------

3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня

3.1. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников

Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	12540	1,08	13543,20
Педагог дополнительного образования; социальный педагог	12540	1,12	14044,80
Воспитатель; педагог-психолог	12540	1,16	14546,40
Старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	12540	1,2	15048,00

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад №1 «Золотой ключик»

Приказ

от 03. 03. 2025г.

№ 16/1

р.п. Мордово

О внесении изменений в «Положение по оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №1 «Золотой ключик»

На основании Постановления администрации Мордовского муниципального округа Тамбовской области №40 от 15.01.2025 года «О внесении изменений в постановление администрации округа от 09.01.2025 года № 36 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений Мордовского муниципального округа

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в «Положение по оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №1 «Золотой ключик», приложение №1 изложить в новой редакции (Приложение № 1).
2. Бухгалтеру МКУ «ЦБ» произвести перерасчет заработной платы работников в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на формирование фонда оплаты труда.
3. Настоящий приказ вступает в силу с 01 марта 2025 года.
4. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Заведующий



Т.А.Дорофеева

В дело № 01-18 за 2025 год

Каширина Светлана Михайловна, делопроизводитель

МБДОУ «Детский сад № 1 «Золотой ключик»

8(47542) 3-11-65, klu4ik@r42.tambov.gov.ru