

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ДПК МБДОУ детский сад №29 «Искорка»  
г. Улан-Удэ

Стрекаловская Г.В.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ детский сад №29

Коновалова И.К. Приказ № 51 от 01.06.2024г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №29 «Искорка» комбинированного вида г. Улан-Удэ

Принято на собрании трудового коллектива

Протокол № 2 от 01.06.2024 г.

**Содержание:**

1. Общие положения
2. Основные условия оплаты труда
3. Формирование фонда оплаты труда
4. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей.
5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.
6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.
7. Применение МРОТ.
8. Другие вопросы оплаты труда

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением от 28 октября 2016г № 336 Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ (с изменениями на 29 мая 2023 года) (в ред. Постановлений Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244, от 15.01.2019 N 10, от 03.06.2020 N 118, от 13.01.2021 N 3, от 30.09.2021 N 211, от 04.03.2022 N 32, от 30.08.2022 N 181, от 29.05.2023 N 151, от 17.05.2024г. №123), Постановлением Правительства Республики Бурятия от 16.07.2021 N 390 "О системе оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в общеобразовательных организациях в Республике Бурятия, с измененным в постановлении Правительства Республики Бурятия от 10.12.2014 N 620 "Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов, финансируемых из республиканского бюджета", постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 26.04.2016 N 109 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений", и статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и Заключением ООО «СЦОТ» № 01/4-21-СУОТ от 02.02.2021г.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ детский сад № 29 «Искорка» (далее Учреждение) и является основой для разработки локальных актов об оплате труда.

1.3. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия и размеры выплат компенсационного характера и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными настоящим Положением об оплате труда, условия оплаты труда руководителя Учреждения.

1.3.1. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

Дошкольная образовательная организация - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми (далее - ДОО).

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) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за



календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Фонд оплаты труда - объем финансовых средств, сформированный в организации на оплату труда работников с учетом базового фонда оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый фонд оплаты труда - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников в пределах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, с учетом мнения представительного органа работников, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, Администрации г. Улан-Удэ, настоящим Положением.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. (п. 1.5 введен Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244).

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

## **2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем Учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее – ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570, профессиональные квалификационные группы профессий рабочих



культуры, искусства и кинематографии подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н, профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526.

2.3. В Учреждении применяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням, которые приведены в приложении №1 к настоящему Положению. (п. 2.3 в ред. Постановления Администрации г. Улан-Удэ от 30.08.2022 N 181)

2.4. По профессиям рабочих и должностям служащих, педагогических работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с положениями об оплате труда работников образовательных организаций. (пп. 2.4 введен Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 29.05.2023 N 151)

2.5. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 данного Положения.

2.6. Работникам Учреждения выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с порядком, предусмотренным разделом 6 данного Положения.

2.7. Объем средств на оплату труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема выделенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждения.

### **3. Формирование фонда оплаты труда**

3.1. Фонд оплаты труда в МБДОУ № 29 «Искорка» формируется исходя из объема выделенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от оказания услуг за плату и иной приносящей доход деятельности.

3.2. Формирование ФОТ МБДОУ № 29 «Искорка» осуществляется за счет следующих основных бюджетных ассигнований:

- на финансовое обеспечение получения дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях (для образовательных организаций, имеющих дошкольные группы и реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования);
- на оплату труда обслуживающего персонала муниципальных образовательных организаций;
- прочие источники бюджетного финансирования.

3.3. ФОТ за счет бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение получения дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях (для образовательных организаций, имеющих дошкольные группы и реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования) формируется суммарно с учетом сведений о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного



образования, присмотру и уходу за детьми, в соответствии с муниципальным заданием Учреждения».

3.4. ФОТ за счет бюджетных ассигнований на оплату труда обслуживающего персонала муниципальных общеобразовательных организаций устанавливается на основании методики расчета объема бюджетных средств, предоставляемых на оплату труда обслуживающего персонала, утвержденной приказом Комитета.

3.5. ФОТ за счет бюджетных ассигнований на оплату труда за счет собственных средств местного бюджета и прочих источников бюджетного финансирования формируется исходя из доведенных бюджетных ассигнований на оплату труда.

3.6. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной образовательной организации.

3.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательной организации устанавливается в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу образовательных организаций, устанавливается приказом Комитета по образованию Администрации г. Улан-Удэ.

#### **4. Заработная плата педагогов и младших воспитателей.**

4.1. Фонд заработной платы педагогов и младших воспитателей формируется в соответствии нормативам финансового обеспечения получения дошкольного образования в Республике Бурятия (в виде субвенции):

Нормативы на оплату труда и на выплаты по оплате труда (рублей в год на одного воспитанника (обучающегося))	
1. В группах общеразвивающей направленности:	
1.1. Кратковременного пребывания (до 5 часов в день)	14851,0
1.2. Сокращенного дня (8 - 10,5 часа в день)	49492,0
1.3. Полного дня (12 часов в день), продленного дня (14 часов в день) и круглосуточного пребывания детей	59389,0
2. В группах компенсирующей направленности и в группах оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией:	
2.1. Кратковременного пребывания (до 5 часов в день)	17818,0
2.2. Сокращенного дня (8 - 10,5 часа в день)	59389,0
2.3. Полного дня (12 часов в день), продленного дня (14 часов в день) и круглосуточного пребывания детей	71268,0

4.2. Средства, предоставляемые в виде субвенций, направляются на осуществление расходов бюджетов:

- на оплату труда и на выплаты по оплате труда заведующего, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала (младших воспитателей), участвующих в реализации программы дошкольного образования;

- на страховые отчисления: пенсионное, медицинское страхование, а также на социальное страхование от болезней и на случай материнства



4.3. Нормативы финансового обеспечения получения дошкольного образования в Республике Бурятия подлежат индексации исходя из индекса роста потребительских цен за предыдущий год. Коэффициент индексации определяется Правительством Республики Бурятия.

#### **5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей.**

5.1. Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.2. Выполнение руководителем дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего работника по основной деятельности. Решение о работе по совмещению в отношении руководителя МБДОУ № 29 «Искорка» принимается Комитетом и оформляется соответствующим приказом.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя среднемесячной заработной платы работников МБДОУ № 29 «Искорка» (без учета заработной платы руководителя,) устанавливается правовым актом Комитета в кратности при штатной численности образовательной организации до 200 единиц от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя МБДОУ 29 «Искорка» и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя на среднемесячную заработную плату работников Учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

5.4. Должностной оклад руководителя учреждения определяется в кратном отношении к среднему размеру базовой части фонда заработной платы педагогов (до 3 размеров указанного размера базовой части фонда заработной платы педагогов) с учетом корректирующего коэффициента по уровням оплаты труда по следующей формуле:

$$O_d = CP_{фзпп} \times H \times K, \text{ где:}$$

$O_d$  - должностной оклад руководителя, руб.;

$CP_{фзпп}$  - среднемесячная заработная плата педагогов, руб.;

$H$  - коэффициент, устанавливаемый нормативным актом учредителя в размере от 1 до 3. Определяется решением комиссии, состоящей из представителей Комитета, в пределах фонда оплаты труда на соответствующий период. Состав и порядок работы комиссии утверждаются локальным актом Комитета;

$K$  - корректирующий коэффициент, устанавливаемый в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, раз.



Приказом Комитета определяется уровень оплаты труда руководителю в соответствии с постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 24.09.2008 N 471 "Об установлении критериев отнесения муниципальных образовательных учреждений г. Улан-Удэ к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя муниципального учреждения". Значения корректирующего коэффициента по уровням оплаты труда руководителей образовательных организаций: 1 уровень - 1,2; 2 уровень - 1,1; 3 уровень - 0,9; 4 уровень - 0,7.

5.4.1. Средний размер базовой части фонда заработной платы у педагогов (СРфзпп) рассчитывается по следующей формуле:  $СР_{фзпп} = ФЗП / К_{сршт}$ , руб., где:

ФЗП - фонд оплаты труда педагогов, за исключением руководителя и его заместителя;

$К_{сршт}$  - количество штатных единиц педагогов в среднем.

5.4.2. Должностной оклад руководителя устанавливается ежегодно не позднее 1 января очередного финансового года. (п. 4.4.3 в ред. Постановления Администрации г. Улан-Удэ от 25.11.2021 N 243)

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с разделом 5 Положения. (в ред. Постановления Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244)

5.6. Порядок определения фонда стимулирования руководителей, порядок определения размеров и условий выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций осуществляется на основании приложения 2 к настоящему Положению.

Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается приказом Комитета.

Заместителю стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с локальным актом образовательной организации.

## **6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

6.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено действующим законодательством.

6.3. Работникам Учреждения производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- районный коэффициент, установленный федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия;

- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Размеры процентной надбавки, а также условия исчисления стажа для указанной процентной надбавки определяются в соответствии



с федеральным законодательством.

6.3.1. Оплата работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями (п. 1 Перечня компенсационных выплат), устанавливается в соответствии Заключением ООО «СЦОТ» № 01/4-21-СУОТ от 02.02.2021г. по результатам проведения СОУТ, по которым предусмотрены доплаты до 8 % (утверждены приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579 (с изменениями и дополнениями)).

6.3.2. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате применяются размеры указанных коэффициентов и размеры процентных надбавок, а также условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

- Районный коэффициент к заработной плате (ст.316 ТК РФ)	20% (1,2)
--	-----------

- За работу в местностях с особыми климатическими условиями ( в целях закрепления по месту проживания и работы граждан на территории Республики Бурятия выплачивать всем категориям работников вне зависимости от возраста и стажа работы процентную надбавку к заработной плате) за работу в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.	30%
--	-----

( Региональное соглашение № 01.08-010-24/24 от 13.02.2024 между Правительством Республики Бурятия, союзами работодателей Республики Бурятия и объединением организаций профсоюзов Республики Бурятия на 2024 - 2026 годы до 31.12.2026г.)

6.4. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждения устанавливается доплата по соглашению сторон.

6.5. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% части должностного оклада (тарифной ставки) за час работы в ночное время.

6.6. В соответствии с пунктом 4 примечаний к Приказу N 1601 за педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.



Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

6.7. Выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Таблицей 1 к настоящему Положению.

Таблица 1

N	Выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных	Доплата, в процентах от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	20%
2.	Доплата руководителю образовательной организации комбинированного вида, имеющего не менее двух групп специального назначения	20%
3.	Учебно-вспомогательному персоналу за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15%

## 6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения по выполненную работу.

6.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.3. Конкретные показатели и критерии выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия выплат устанавливаются в локальном акте Учреждения.

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы сотрудникам Учреждения (в том числе заместителям руководителя) могут включать в себя:

- надбавку за стабильно высокие показатели результативности работы;
- надбавку за участие в реализации проектов, целевых программах;
- надбавку за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), ведение экспериментальной работы, высокие достижения в работе;



- надбавку за сложность и напряженность выполняемой работы;
- иные стимулирующие выплаты, установленные в локальных актах Учреждения.

6.5. Выплаты за качество выполняемых работ сотрудникам Учреждения (в том числе заместителям руководителя) могут включать в себя:

- надбавка за квалификационную категорию
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания; работникам Учреждения, имеющим почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», в пределах фонда оплаты труда устанавливается надбавка к окладу в размере 20%.
- иные стимулирующие выплаты, установленные в локальных актах Учреждения.

6.6. Работникам Учреждения устанавливается стимулирующая выплата за непрерывный стаж работы. Конкретные размеры и условия выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы определяются Положением «О порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам»  
Выплаты стимулирующего характера за стаж работы могут устанавливаться педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, заверенные в установленном порядке.

6.7. Премияльные выплаты сотрудникам Учреждения по итогам работы могут включать в себя:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- иные премиальные выплаты, установленные в локальных актах учреждения.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении. Премияльные выплаты в Учреждении по итогам работы за год устанавливаются локальными актами Учреждения. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

6.8. Объем стимулирующих выплат устанавливается учреждением самостоятельно за счет всех источников финансирования.

Объем стимулирующих выплат увеличивается за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлениях дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

6.9. Применение стимулирующих выплат и надбавок не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6.10. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления Учреждением, по представлению руководителя Учреждения, при наличии профсоюзного органа его мнение должно учитываться при распределении стимулирующих выплат. Решение оформляется локальным актом учреждения. Состав и порядок работы органа самоуправления Учреждения по распределению стимулирующих выплат устанавливается локальным актом образовательной организации.



6.11. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6.10. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив сотрудников Учреждения об этом в установленном законодательством порядке.

### **7. Применение МРОТ**

7.1. Работник имеет право на оплату труда, не ниже установленного МРОТ только в случае, если он полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

7.2. Если работник отработал не весь фонд рабочего времени, установленный на календарный месяц, то оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени и должна быть не менее соответствующей доли минимального размера оплаты труда.

7.3. Если работнику установлена половина фонда рабочего времени за календарный месяц, то заработная плата в размере не ниже МРОТ должна выплачиваться исходя именно из этой продолжительности.

7.4. Педагогам компенсирующих групп и заведующей не включается в МРОТ надбавка за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормативных в логопедической группе, как компенсационная выплата за работу с детьми ОВЗ, и отработавшим полный месяц по ст.147 ТК РФ, согласно которой оплата труда работников, занятых на работе с вредными и (опасными) условиями труда, производится в повышенном размере, на основании Постановления КС РФ № 38-П.

7.5. В соответствии с пунктом 6.2.6 Отраслевого соглашения, заключенного Бурятской Республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Бурятия на 2022-2024 года от 29.11.2021г., устанавливающего, что оплата труда работников за ночное время (22-00 - 06-00) производится сверх минимального размера оплаты труда.

### **8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Сохранить заработную плату как полный рабочий день при сокращении продолжительности рабочего дня на один час сотрудникам, чьи супруги принимают участие на СВО при условии выполнения данных в Указе. (Указ Главы Бурятии № 67 от 13.04.2023г).

8.2. Сохранить за работником его средний заработок за дни сдачи донорской крови.(ч.1ст.186 Трудового кодекса РФ).

8.3. Предоставить дополнительные оплачиваемые выходные ежемесячно на 4 дня или в год на 24 дня родителю, имеющему ребенка с инвалидностью. (Постановление № 714 от 06.05.2023г)

8.4. Штатное расписание Учреждения формируется за счет всех источников финансирования.

8.5. По профессиям рабочих и должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с Положениями об оплате труда работников Учреждения.



8.6. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актам муниципального образования городской округ "город Улан-Удэ".

8.7. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда и на выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным актом Учреждения.

Руководитель Учреждения вправе установить доплату за выполнение дополнительной работы из доходов, получаемых от платных услуг всем работникам Учреждения (включая заместителя).

8.8. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы локальных актов образовательной организации в соответствии с действующим законодательством.

8.9. Заработная плата сотрудникам Учреждения выплачивается два раза в месяц: в первой половине месяца - 10 числа, полный расчет за предыдущий месяц, во второй половине месяца - 25 числа – заработная плата за первую половину месяца текущего месяца. Промежуток между выплатами не должен превышать полмесяца.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ГРУППАМ РАБОТНИКОВ**

ПКГ	Квалификационные уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада по квалификационной группе (руб.)	Повышающий коэффициент к окладу (распоряжение гл. Бурятии от 13.10.17г № 112-р)	Размер оклада по квалификационному уровню (руб.)*
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н)					
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала 2 уровня	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	11764	1	11764
ПКГ должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	12255	1	12255



	3 квалифика- ционный уровень	Воспитатель, педагог – психолог, дополнительного образования	12255	1,1	13481
	4 квалифика- ционный уровень	Старший воспитатель, учитель –дефектолог, учитель-логопед	12255	1,15	14093.

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н)

ПКГ общепромы- сленных должностей служащих уровня	1 квалифика- ционный уровень	Делопроизводитель,	10638	1	10638
	2				
	3 квалифика- ционный уровень	Шеф-повар	11764	1,1	12940.

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н)

ПКГ общепромы- сленных должностей рабочих уровня	1 квалифика- ционный уровень	Дворник (уборщик территорий), кастелянша, кладовщик, сторож, оператор стиральных машин, подсобный рабочий	10228	1	10228
	1				
ПКГ общепромы- сленных должностей рабочих уровня	1 квалифика- ционный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар	10274	1	10274
	2				

Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

		Специалист по охране труда, контрактный управляющий, системный администратор	12255	1	12255
--	--	--	-------	---	-------

\* Значение рассчитывается с округлением до целого числа в большую сторону.