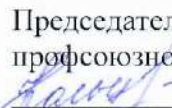



Приложение №2  
к коллективному договору  
на 2024-2026 годы

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 О.П. Кольцова

протокол № 3  
от «15» апреля 2024 года

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий МКДОУ детский сад № 2  
«Солнышко» с. Богучаны  
 И.Н. Безруких

приказ № 5 от 15.04.2024 года с  
(изменениями от 09.01.2025 года (утв.  
приказом от 09.01.2025г № 2-ОД))



**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения  
детский сад №2 "Солнышко" с. Богучаны**

с. Богучаны, 2025

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 «Солнышко» с. Богучаны (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений», постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 29.12.2021 №1177-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 «Солнышко» с. Богучаны (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.3. Положение устанавливает порядок оплаты труда работников Учреждения, расчёта заработной платы и размер окладов (должностных окладов) по группам оплаты труда работников Учреждения, отнесённых в соответствии с должностными обязанностями по занимаемым должностям к административно-управленческому, педагогическому, учебно-вспомогательному и обсуживающему персоналу, а также критерии оценки результатов их работы для установления выплат стимулирующего характера.

1.4. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования, установленными на одного воспитанника, на реализацию программы дошкольного образования в Учреждении.

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из суммы размеров окладов (должностных окладов) работников, обязательных выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.6. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре, заключённом между работником и Учреждением (дополнительном соглашении к трудовому договору).

1.7. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются Законом Красноярского края о краевом бюджете. (п.9 ст.1 Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений").

1.8. Бухгалтерский учёт (централизованное финансовое обслуживание) Учреждения, включая расчёт и начисление заработной платы работников, осуществляет централизованная бухгалтерия МКУ «ЦОДУО» Богучанского района на основании договора, заключённого между Учреждением и МКУ «ЦОДУО».

## 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

2.1.1. Месячная заработная плата работника за полную норму рабочего времени не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) на основании статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

На 01.01.2025 года МРОТ по территории Богучанского района Красноярского края составляет 40 392,00 рубля.

2.1.2. Заработная плата работников (без учёта выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения (совершенствования) при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.1.3. Размер оклада (должностного оклада) устанавливается работнику согласно его соответствию профессиональной квалификационной группе, предусмотренной настоящим Положением, с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню его квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.1.4. Заработная плата устанавливается работникам с учетом условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организаций могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.1.5. Размер оклада (должностного оклада) педагогическим работникам Учреждения устанавливается работодателем исходя из утверждённых настоящим Положением групп оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик.

2.1.6. Установление и изменение размеров окладов (должностных окладов) работникам Учреждения, отнесённым согласно выполняемым должностным обязанностям к профессиональной квалификационной группе учебно-вспомогательного или обслуживающего персонала производятся работодателем согласно действующему законодательству Российской Федерации, Красноярского края и муниципальным правовым актам администрации Богучанского района Красноярского края.

2.1.7. Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

-25 числа текущего месяца. (за первую половину месяца пропорционально отработанному времени);

-10 числа следующего за отработанным месяцем (за вторую половину месяца)

Если работник принят с 1-го по 9-е число, заработная плата выплачивается тремя частями:

-10-го числа текущего месяца – пропорционально отработанному времени со дня приема на работу;

-25-го числа текущего месяца – за первую половину календарного месяца с учетом ранее выплаченной суммы;

-10-го числа следующего месяца за вторую половину прошедшего месяца.

Если работник принят с 16-го по 24-е число, заработная плата выплачивается двумя частями:

- 25-го числа текущего месяца – пропорционально отработанному времени со дня приема на работу;
- 10-го числа следующего месяца за вторую половину прошедшего месяца, с учетом ранее выплаченной суммы».

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.1.8. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, содержащий сведения о:

- составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размерах иных сумм, начисленных работнику. К ним, в частности относятся: денежная компенсация за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и(или) других выплат, причитающихся работнику;
- размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Так как расчетный листок содержит персональные данные работника, с целью защиты персональных данных, расчетный листок передается сотрудниками МКУ ЦОДУО через руководителя ДОУ в плотно запечатанном конверте с указанием Ф.И.О. работника.

2.1.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника Учреждения зависит от опыта работы, образования, квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- 1) при увеличении стажа педагогической работы, опыта работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа об опыте работы, дающем право на повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 2) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- 3) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников;
- 3) при присвоении почетных званий, начинающихся со слов «Народный...», «Заслуженный...» - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.10. Заработная плата выплачивается работнику путём перечисления денежных средств на счёт, открытый на его имя в кредитной организации и указанной в заявлении. Работник вправе заменить кредитную организацию, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.1.11. В случае прекращения трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

2.1.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нём содержания и объёма дополнительной работы.

2.1.13. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 % тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

2.1.14. Переработка трудового времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей за ребёнком осуществляется работодателем за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, и является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По заявлению работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работа, произведённая сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.15. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и(или) других выплат, причитающихся работнику, в соответствии со статьёй 236 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан компенсировать несвоевременные выплаты в минимальном размере равному одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

2.2.1. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

2.2.2. Работникам Учреждения производятся следующие выплаты компенсационного характера:

2.2.3. За работу с вредными или опасными условиями труда, установленными в порядке аттестации рабочего места, до 12% должностного оклада;

2.2.4. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников; при совмещении должностей (профессий) с основной должностью на время отсутствия постоянного работника, увеличении объёма выполняемой работы, предусмотренной условиями трудового договора; при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, по отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, но не ниже размеров выплат, установленных ст.152 и ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

Разделение рабочего дня на части подразумевает такой график работы, когда смена (рабочий день) сотрудника делится на несколько частей с перерывами между ними. При

этом общая продолжительность смены не должна превышать установленную норму рабочего дня (ст.105 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2.5. Районный коэффициент – 30%;

2.2.6. Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям – до 50%;

2.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за высокие результаты работы;

- выплаты по итогам работы.

2.4. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются с учетом критериев оценки деятельности работников Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, в размере, не превышающем стимулирующую часть фонда оплаты труда работников Учреждения.

Выплаты за высокие результаты работы производятся ежемесячно на основании приказа руководителя Учреждения.

2.5. Работники Учреждения могут быть поощрены работодателем выплатами по итогам работы при наличии средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников Учреждения на выплаты стимулирующего характера.

Выплаты по итогам работы производятся на основании приказа руководителя Учреждения.

Учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников, с учётом объема финансирования, распределенного на выплату стимулирующего характера.

2.6. Система оплаты труда работников Учреждения (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера;

- специальную краевую выплату.

2.7. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2.8. Система оплаты труда устанавливается с учётом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- в) государственных гарантий по оплате труда;

- г) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- д) мнения представительного органа работников.

2.9. Заработная плата работников Учреждения увеличивается (индексируется) с учётом уровня потребительских цен на товары и услуги.

2.10. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.11. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения могут увеличиваться при наличии условий, определённых приложением 2 к настоящему Положению.

### **3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации ;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации;

- выплаты при направлении в служебные командировки;

- выплаты при переезде на работу в другую местность;

- выплаты при совмещении работы с получением образования;

- выплаты в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) при увольнении работника;

- выплаты за работу в сельской местности;

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

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов).

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.2. К заработной плате работников Учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ( ст.3 Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" ).

3.3. Оплата труда лиц, работающих в Учреждении по совместительству (внутреннему или внешнему), производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, в соответствии с действующей системой оплаты труда и производится с учетом районного коэффициента и надбавок. (ч. 1 ст.135, ст. 285 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.4. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

#### **4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Учреждения за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Учреждения по решению работодателя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты);
- выплаты по итогам работы;
- специальная краевая выплата.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению. Учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников, определённые приложением 4, исходя из объёма финансирования, установленного на выплаты стимулирующего характера.

4.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

4.4. Установление стимулирующих выплат в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора, настоящего Положения, Положения о стимулирующих выплатах, принимаемого Работодателем с учётом мнения представительного органа работников и утверждаемого в пределах установленного фонда оплаты труда.

4.5. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о выплатах стимулирующего характера работнику вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения, представительного органа работников Учреждения.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

4.7. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

Персональная стимулирующая выплата молодым специалистам устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

Право на ежемесячную персональную стимулирующую выплату молодому специалисту, имеют лица в возрасте не старше 35 лет, впервые окончившие одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившие в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с Учреждением, осуществляющие обучение либо продолжающие работу в Учреждении.

4.8. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

4.9. Персональные выплаты (региональные выплаты) в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда,) производятся работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае (п.2 ст.4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений").

4.9.1. Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы (минимальным размером оплаты труда), и месячной заработной платой



конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях).

4.9.2. При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Богучанском районе Красноярского края.

Для целей расчёта региональной выплаты размер заработной платы составляет 34636 рублей.

4.9.3. Региональная выплата включает в себя начисление районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.10. При установлении выплат по итогам работы в соответствующем периоде учитываются:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в реализации проектов;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- участие в семинарах, конференциях.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.11. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.12. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.13. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Работодатель применяет балльную оценку.

***Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:***

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i, \text{ где:}$$

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику в плановом периоде;

C<sub>1балла</sub> - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B<sub>i</sub> - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{1\text{балла}} = Q_{\text{стим.раб.}} / \sum_{i=1}^n B_i, \text{ где:}$$

Q<sub>стим раб.</sub> - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя Учреждения.

$$Q_{\text{стим раб.}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, \text{ где:}$$

$Q_{зп}$  - фонд оплаты труда работникам, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{гар}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию Учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{отп}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения на месяц в плановом периоде.

4.15. Руководителю и работникам учреждения по основному месту работы ежемесячно производится специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6200 рублей.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определённой в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю и работникам Учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:  $СКВув = Отп \times Кув - Отп$ , где:

Таблица 1

где:

$СКВув$  – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

$Отп$  – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определённой в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$Кув$  – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года,  $Кув$  определяется по формуле:

$$Кув = (Зпф1 + ((СКВ_{2025} - СКВ_{2024}) \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2),$$

Таблица 2

где:

$Зпф1$  – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

$Зпф2$  – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

$СКВ_{2024}$  – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

$СКВ_{2025}$  – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

$Кмес$  – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного

заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

## 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

5.1.1. Руководителю Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональная выплата (с учётом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы);
- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка Учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер персональных выплат руководителю Учреждения, определяется согласно приложению 8 к настоящему Положению.

Размер выплат по итогам работы руководителя Учреждения определяется согласно приложению 9 к настоящему Положению. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

5.1.2. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, устанавливаются в соответствии с п. 3.1 настоящего Положения как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.1.3. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя Учреждения.

5.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором (контрактом) и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала Учреждения с учетом отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

5.2.1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения определяется согласно приложению 11.

Перечень должностей, профессий работников Учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» утверждается согласно приложению 12 к настоящему Положению на основании нормативного правового акта Администрации Богучанского района Красноярского края.

5.2.2. Должностной оклад заведующему Учреждения устанавливается с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме 3 часа в день - с 1-2 группами.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

5.2.3 Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории - на 20%;
- при первой квалификационной категории - на 15%.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

5.3. Группа по оплате труда руководителя Учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу Учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников Учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение Учреждения и другие факторы, в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

5.3.1. Руководителю Учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом начальника Управления образования администрации Богучанского района Красноярского края, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

5.4. Предельное количество должностных окладов руководителей образовательных учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений, составляет 46,9 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.4.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя) определяется размером, не превышающем размера, предусмотренного приложением 10.

5.4.2. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия денежных средств по стимулирующим выплатам руководителя Учреждения может направляться на стимулирование труда работников Учреждения.

5.5. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной при Управлении образования администрации Богучанского района Красноярского края (далее - рабочая группа).

Рабочая группа осуществляет свою работу в соответствии с Положением, утвержденным начальником Управления образования администрации Богучанского района.

5.5.1. Руководитель Учреждения не позднее 20 числа текущего месяца представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности Учреждения за месяц (период аналитической информации начинается с 20 числа предыдущего месяца и заканчивается 19 числа текущего месяца), являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

5.5.2. Руководитель Учреждения имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

5.5.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом.

5.5.4. С учетом мнения рабочей группы Управление образования администрации Богучанского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

5.6. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для руководителя Учреждения определяются согласно приложению 7 к настоящему Положению.

5.6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются отдельно по каждому основанию.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы руководителю Учреждения устанавливаются в процентах от должностного оклада.

5.6.2. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя дошкольного Учреждения.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей организаций и порядок предоставления ими данной информации устанавливается Администрацией Богучанского района Красноярского края.

## **6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

6.1. Руководителю и работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается на основании приказа руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Единовременная материальная помощь руководителю Учреждения оказывается на основании приказа начальника Управления образования администрации Богучанского района Красноярского края.

Размер единовременной материальной помощи работникам не может превышать 3000 рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем 2 пункта 6.1.

Размер единовременной материальной помощи руководителю Учреждения не может превышать 5000 рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем 2 пункта 6.1.

6.2. Выплата единовременной материальной помощи производится с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.3. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

6.4. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

6.5. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ.

6.6. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

6.7. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой статьи 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

6.8. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

6.9. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником

контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

6.10. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

Приложение 1  
к Положению об оплате  
труда работников  
МКДОУ детский сад №2  
"Солнышко"с. Богучаны

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ  
МКДОУ ДЕТСКИЙ САД №2 «СОЛНЫШКО» С.БОГУЧАНЫ**

*1. Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников образования*

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарabотной платы, руб.	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
-		помощник воспитателя	3849
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	музыкальный руководитель	6649
	при наличии высшего профессионального образования	инструктор по физкультуре	7569
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	-	6959



Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
	при наличии высшего профессионального образования	-	7926
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	воспитатель, педагог-психолог	7623
	при наличии высшего профессионального образования	воспитатель	8683
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	старший воспитатель	8341
	при наличии высшего профессионального образования	учитель-логопед, учитель-дефектолог	9505

**2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	4053
2 квалификационный уровень	-	4276
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих		

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.</b>	
второго уровня»		
1 квалификационный уровень	-	4498
2 квалификационный уровень	завхоз	4943
3 квалификационный уровень	-	5431
4 квалификационный уровень	-	6854

**3. Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых профессий рабочих**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.</b>	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	машинист по стирке белья, подсобный рабочий, кладовщик, сторож, уборщик служебных помещений	3481
2 квалификационный уровень	-	3649
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	повар	4053
2 квалификационный уровень	-	4943

3 квалификационный уровень	-	5431
4 квалификационный уровень	-	6542

Приложение 2  
к Положению об оплате  
труда работников МКДОУ  
детский сад №2 "Солнышко"  
с. Богучаны

**Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МКДОУ детский сад №2 «Солнышко» с.Богучаны могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:  $O = O_{min} + O_{min} \times K/100$ , где:

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

$O_{min}$  - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению;

K - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 5 настоящих Условий.

3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих Условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Таблица 1

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	<b>За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:</b>	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10%

Приложение 3  
к Положению об оплате труда  
работников МКДОУ детский сад №2  
"Солнышко" с. Богучаны

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В  
УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ  
РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)  
МКДОУ ДЕТСКИЙ САД №2 «СОЛНЫШКО» с. БОГУЧАНЫ**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	За работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах)	20
2.	Руководителям учреждений, имеющим отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	15
3.	За работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
4.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20
5.	Выплата за работу в сельской местности	25

-----  
<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение 4  
к Положению об оплате труда работников  
МКДОУ детский сад №2 "Солнышко"  
с.Богучаны

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,  
В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
МКДОУ ДЕТСКИЙ САД №2 «СОЛНЫШКО» с. БОГУЧАНЫ**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
<i>Педагог-психолог</i>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью	30
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов			20	

		адаптация вновь поступивших воспитанников, создание благоприятного психологического климата	оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	30	
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция воспитанников, работа с родителями, педагогическим коллективом	наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития воспитанников	30	
<b>Воспитатель</b>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30	
	Обеспечение занятости воспитанников	проведение с воспитанниками занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	постоянно	20	
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение закалывающих процедур, соблюдение температурного, светового режима	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20	
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	30	
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	отсутствие травм, несчастных случаев	20	
	Эффективность работы с родителями (законными представителями)		отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	20
				высокий уровень решения	20

			конфликтных ситуаций	
		посещаемость воспитанников	не менее 80%	20
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	30
		участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
<b>Педагогические работники: музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре</b>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	наличие мероприятий	30
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Достижения воспитанников	участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	% участвующих от общего числа воспитанников	20
			призовое место	50
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года	наличие мероприятий	30



	(законным представителям) результаты образовательного процесса, достижения воспитанников	и т.п.		
	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	положительная динамика	30
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	отсутствие травм, несчастных случаев	30
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
		выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей воспитанников, проведение уроков высокого качества	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	30
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	наличие лицензированной программы	30
			призовое место в конкурсе проектов и программ	15
			издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
<b>Помощник воспитателя</b>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Проведение работы по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных	20

		закаливающих процедур	органов		
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению воспитанниками распорядка дня	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20	
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	30	
	Участие в мероприятиях учреждения	проведение дня именинника, праздников для воспитанников	постоянно	30	
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	отсутствие замечаний надзорных органов	30	
<b>Повар</b>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	30	
			устранение предписаний в установленные сроки	20	
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Снижение уровня заболеваемости воспитанников	уровень заболеваемости воспитанников	отсутствие вспышек заболеваний	30	
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний надзорных органов	отсутствие замечаний надзорных органов	40	
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	отсутствие замечаний надзорных органов	30	
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					

	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения	10
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	Отсутствие замечаний	40
<b>Завхоз, кладовщик, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий</b>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	10
			10 часов в месяц	20
			15 часов в месяц	30
	<b>2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	отсутствие предписаний контролирующих и (или) надзорных органов	отсутствие предписаний	50
			устранение предписаний в установленные сроки	30
	Проведение праздников для воспитанников	участие в мероприятиях учреждения	участие в мероприятиях учреждения	20
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих и (или) надзорных органов	50	
		отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20	
<b>Делопроизводитель</b>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	отсутствие замечаний	20

	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	отсутствие замечаний	20
	<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Взаимодействие по документообеспечению с районным управлением образования, МКУ «ЦОДУО»	отсутствие замечаний	отсутствие замечаний	20
<b>Старший воспитатель</b>	<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20
	Сохранение здоровья воспитанников в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья воспитанников	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников	10
	<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	30
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям (законным представителям) результаты образовательного процесса, достижения	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	наличие мероприятий	30

	воспитанников			
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	20

Приложение 5  
к Положению об оплате труда работников  
МКДОУ детский сад №2 "Солнышко"  
с. Богучаны

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ  
МКДОУ ДЕТСКИЙ САД №2 «СОЛНЫШКО» С. БОГУЧАНЫ**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	за опыт работы в занимаемой должности	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <*>	15%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <*>	25%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>	30%
1.3.	свыше 10 лет:	25%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <*>	42%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>	40%
2.	за сложность, напряжённость и особый режим работы	
2.1.	за заведование элементами инфраструктуры:	

2.2.	кабинетами	10%
2.3.	музыкальными и спортивными залами	20%
3.	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с МКДОУ, либо продолжающим работу в учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.	20%
4.	краевые выплаты воспитателям государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <***>	718,4 рубля

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

<\*> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности.

<\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника.

Приложение 6  
к Положению об оплате труда  
работников МКДОУ детский сад №2  
"Солнышко" с.Богучаны

**РАЗМЕР  
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ  
МКДОУ ДЕТСКИЙ САД №2 « СОЛНЫШКО» С.БОГУЧАНЫ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50



Приложение 7  
к Положению об оплате труда  
работников МКДОУ детский сад №2  
"Солнышко» с.Богучаны

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ,  
КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ  
МКДОУ ДЕТСКИЙ САД №2 «СОЛНЫШКО» С.БОГУЧАНЫ**

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы $\leq * \geq$
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	<i>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	1.1. Обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса воспитанников в учреждении	Отсутствие предписаний надзорных органов	20%
			отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения	15%
1.2. Эффективность финансово – эффективное использование	5%			

		экономической деятельности	запланированных бюджетных средств	
		1.3. Организация работы психолого-педагогических консилиумов	отсутствие замечаний в работе консилиума со стороны учредителя, в том числе по обращениям родителей (законных представителей)	5%
		1.4. Информационная открытость учреждения	своевременное обновление информации, размещаемой на сайте	5%
<i>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>				
Обеспечение развития учреждения	развития	2. 1. Результативное участие педагогов в очных профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях (наличие призовых мест)	муниципальный уровень	5%
			краевой уровень	10%
			федеральный уровень	15%
		2.2. Участие учреждения в проектах	муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	5% 10% 15%
		2.3. Сетевое взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения.	проекты, программы, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период,(с предоставлением ежеквартально на сайте деятельности	5%

			учреждения)	
		2.4. Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированной основной образовательной программой	Наличие программ наличие плана	10%
<i>3. Выплаты за качество выполняемых работ</i>				
Результативность деятельности учреждения	3.1. Посещаемость дошкольной образовательной организации	75-80% 80-85% 85-90% 90-100%		5% 10% 15% 20%
	3.2. Привлечение дополнительных внебюджетных средств	до 10 тыс.рублей от 10-30 тыс.рублей свыше 30 тыс.рублей		5% 10% 15%
	3.3. Организация системы работы, направленной на сохранение здоровья (обязательное описание итогов события на сайте)	проведение не менее 4 совместных мероприятий за год с родителями, воспитанниками, воспитателями, направленных на пропаганду здорового образа жизни		15%
	3.4. Отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушения трудового законодательства			15%
	3.5. Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обращений граждан		5%

Выполнение функций управляющего контрактного	3.2. Разработка плана-графика закупок; осуществление подготовки изменений для внесения в план-график.	Размещение в единой информационной системе (ЕИС) плана-графика и внесенных в него изменений.	7%
	3.3. Проверка государственных контрактов, договоров обслуживаемого учреждения; рассмотрение протокола разногласий (при необходимости); размещение проекта контракта (контракта) в ЕИС и на электронной площадке;	Договоры заключены в соответствии с действующим законодательством (без замечаний)	7%
	3.4. Ведение претензионных переговоров с поставщиками	Составление претензий по неисполнению контракта	7%

-----  
 <\*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение 8  
к Положению об оплате труда работников  
МКДОУ детский сад №2 "Солнышко"  
с. Богучаны

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЮ  
МКДОУ ДЕТСКИЙ САД №2 «СОЛНЫШКО» С. БОГУЧАНЫ**

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	<p>сложность, напряженность и особый режим работы:</p> <p>за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета</p>	60%
2	<p>опыт работы в занимаемой должности &lt;*&gt;</p> <p>от 1 года до 5 лет &lt;***&gt;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" &lt;***&gt;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" &lt;***&gt;</p> <p>от 5 года до 10 лет &lt;***&gt;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" &lt;***&gt;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" &lt;***&gt;</p> <p>свыше 10 лет &lt;***&gt;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" &lt;***&gt;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" &lt;***&gt;</p>	<p></p> <p>5%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>35%</p> <p>40%</p>

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<\*\*\*> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение 9  
к Положению об оплате труда  
работников МКДОУ детский сад №2  
"Солнышко" с.Богучаны

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЮ  
МКДОУ ДЕТСКИЙ САД №2 «СОЛНЫШКО» с. БОГУЧАНЫ**

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), % <*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников и воспитанников в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные	20%
		федеральные	10%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	20%
		федеральные	10%
		межрегиональные	5%
		региональные	3%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	5%
Подготовка учреждения к новому учебному году	Организация принята надзорными органами	без замечаний	10%

-----  
<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение 10  
к Положению об оплате труда  
работников МКДОУ детский сад №2  
"Солнышко" с.Богучаны

**Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МКДОУ детский сад №2 «Солнышко» с.Богучаны, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя)**

N п/п	Наименование типа учреждения	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз		
		руководитель учреждения	заместители руководителя	главный бухгалтер
1	2	3	4	5
1	Дошкольное образовательное учреждение	1,5	-	-

Приложение 11  
к Положению об оплате труда  
работников МКДОУ детский сад №2  
"Солнышко" с.Богучаны

**Порядок  
исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной  
платы работников основного персонала для определения размера должностного  
оклада руководителя МКДОУ детский сад №2 «Солнышко» с.Богучаны**

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ДО ср} = \frac{\text{SUM (ДО)}}{n}$$

где: ДО<sub>ср</sub> - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием Учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения подлежит пересмотру в случае:

-изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала образовательной организации более чем на 15 процентов;

-увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.



Приложение 12  
к Положению об оплате труда  
работников МКДОУ детский сад №2  
«Солнышко» с. Богучаны

**Перечень должностей, профессий работников  
МКДОУ детский сад №2 «Солнышко» с. Богучаны, относимых к основному  
персоналу по виду экономической деятельности (образование)**

1	Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждения	Должности, профессии работников учреждения
1.1.	Дошкольная образовательная организация	воспитатель

**Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 2 «Солнышко» с. Богучаны**

---

663430, Красноярский край, с. Богучаны, ул. Автодорожная, 16А  
Тел. 8(39162)28-188, e-mail: [detsadik.sol@yandex.ru](mailto:detsadik.sol@yandex.ru)  
ОГРН 1022400593302 ИНН/КПП 2407009843/240701001

Приказ № 5

15.04.2024

с. Богучаны

**Об утверждении Положения об оплате труда работников МКДОУ детский сад № 2  
«Солнышко» с. Богучаны**

На основании протокола № 3 собрания трудового коллектива МКДОУ детский сад №2 «Солнышко» с.Богучаны от 15 апреля 2024г.,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МКДОУ детский сад № 2 «Солнышко» с. Богучаны, являющееся неотъемлемой частью коллективного договора на 2024-2026 гг.
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующая

И.Н. Безруких

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью №0 (орек) ) листов

Должность директор

Иванов Иван Иванович

Подпись И.И. Иванов

