

Согласовано
Профсоюзным комитетом
МБДОУ д/с № 11
председатель ПК
Супрунова Л.В.



УТВЕРЖДАЮ
заведующая МБДОУ
детским садом № 11
В.А. Гринченко
«30» августа 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного учреждения детский сад комбинированного вида № 11 «Золотая рыбка» МБДОУ детский сад № 11 «Золотая рыбка»

1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников МБДОУ детского сад № 11 «Золотая рыбка» (далее – Положение) разработано на основе примерного Положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Минераловодского муниципального округа Ставропольского края, утвержденного приказом начальником управления образования от 05 апреля 2024 г. № 241, и определяет условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 11 «Золотая рыбка» г. Минеральные Воды (далее по тексту – МБДОУ).

2. Система оплаты труда работников МБДОУ, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

Локальные нормативные акты разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате МБДОУ должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников МБДОУ, принимаются с учетом мнения представительного органа работников (первичной профсоюзной организации).

Заработная плата руководителя МБДОУ, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников МБДОУ устанавливаются согласно требованиям настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание МБДОУ утверждается заведующей МБДОУ по согласованию с управлением образования администрации Минераловодского муниципального округа Ставропольского края и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) МБДОУ. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются заведующей МБДОУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников МБДОУ, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МБДОУ детского сада № 11 согласно разделу 3 настоящего Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МБДОУ детского сада № 11 согласно разделу 4 настоящего положения.

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

9. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам МБДОУ детского сада № 11 приведен в разделе 5 настоящего Положения.

10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБДОУ детского сада № 11 приведен в разделе 7 настоящего Положения.

11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 8 настоящего Положения.

12. Нормы рабочего времени, нормы педагогической нагрузки и порядок ее распределения в МБДОУ детского сада № 11 приведены в разделе 6 настоящего Положения.

13. Фонд оплаты труда формируется МБДОУ на календарный год, исходя из объема размеров субсидий, предоставленных муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

14. Экономия фонда оплаты труда МБДОУ детский сад № 11 может использоваться на премирование работников по итогам отчетного периода и оказание материальной помощи работникам в случаях, установленных Положением об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 11 «Золотая рыбка».

15. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику как по основному месту работы (по основной профессии), должности, так и по дополнительной работе (внутреннему совместительству) и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

16. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБДОУ детский сад № 11 «Золотая рыбка»

2.1. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы работников МБДОУ детского сада № 11 по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размер должностного оклада заведующей МБДОУ определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особен-

ностей деятельности образовательного учреждения.

Минимальные должностные оклады заместителей руководителя МБДОУ детского сада № 11 устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда (*).

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей) Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Заместитель заведующей по воспитательной работе, заместитель заведующей по административно-хозяйственной работе, заместитель заведующей по финансово-экономическим вопросам	20 077	18 806	17 643	16 596

(*) В размеры должностных окладов заместителей руководителей образовательных учреждений, кроме заместителей руководителей по административно-хозяйственной работе включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.2. Заместителям руководителей, устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ (без учета заработной платы руководителя МБДОУ, его заместителей) (далее – предельная кратность) в следующем размере: до 4,0.

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ (без учета заработной платы руководителя МБДОУ, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя соответствующего МБДОУ на среднемесячную заработную плату работников МБДОУ (без учета заработной платы руководителя МБДОУ, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями).

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников МБДОУ учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве воспитателя, преподавателя; а также выплаты связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.3. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (руб.)
1.		Помощник воспитателя	6744

2.1.4. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы

			(рублей)
1	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	9 143
2	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	9 693
3	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог	10 311
4	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); тьютор	11 000

2.2. Минимальные должностные оклады работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель, секретарь	6 744
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
3 квалификационный уровень	
Техники всех специальностей первой категории, заведующий производством (шеф-повар)	7 622
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Без категории: инженер всех специальностей, бухгалтер, программист, специалист по кадрам, специалист по охране труда	8 334
2 квалификационный уровень	
II категория: инженер всех специальностей, экономист, программист, специалист по охране труда	8 597
3 квалификационный уровень	
I категория: инженер всех специальностей, экономист, программист, специалист по охране труда	8 863

2.3. Минимальные должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Минимальные должностные оклады рабочих муниципальных учреждений устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож, уборщик служебных помещений,	4 944
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик территории, оператор стиральных машин, кастаньяш, кладовщик, подсобный кухонный рабочий	5 180
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: оператор котельных установок	5 414

4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию здания, повар	6 829
---	-------

2.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.3.3. Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада в соответствии с настоящим перечнем решается учреждением самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам МБДОУ устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края и Минераловодского муниципального округа Ставропольского края.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам МБДОУ, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда по итогам СОУТ;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличения объема работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МБДОУ с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. *Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.*

3.4.1. Работникам МБДОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (должностного оклада).

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличения объема работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

3.5.1. Оплата труда работников за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной
-------	--------------------	---

		платы)
1.	За работу в специальных (коррекционных) группах воспитанников с отклонениями в развитии: работникам, непосредственно занятым в таких группах	20
2.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20

3.5.2. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

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

3.5.4. Оплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам МБДОУ, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Доплата устанавливается в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Заработная плата (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности

Установление выплат производится за:

- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности с учетом минимального размера труда;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника с учетом

минимального размера труда.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

3.5.6. Выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень работ	Размер выплат в % от ставки з/пл.
1	Педагогическим работникам за руководство методическими, цикловыми, предметными и психолого-педагогическими консилиумами, методическими объединениями	15%
2	Помощникам воспитателей за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30%
3	За работу с архивом МБДОУ	20%
4	За работу в информационных системах	25%
5	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	25%
6	Работникам за обслуживание вычислительной техники, - за обслуживание вычислительной техники (50 процентов от должностного оклада за обслуживание 10 и более компьютеров)	до 50

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

Работникам бюджетных учреждений за наставничество педагогических работников устанавливается доплата 50% к должностному окладу (ставке заработной платы), но не более 5000 рублей.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя МБДОУ, его заместителей в процентах к их должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено муниципальными нормативными правовыми актами.

3.7. Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки и фактического времени работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.8. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, начисляется к месячной заработной плате работника сверх установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

Раздел 4. Порядок выплат стимулирующего характера

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

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Показатели и критерии эффективности работы разработаны с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижениями результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательными учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств, том числе внебюджетных по согласованию с представительным органом работников и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением об оплате труда работников учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя МБДОУ детского сада № 11 «Золотая рыбка» устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы учреждения за предыдущий отчетный период на основании утвержденных критериев оценки эффективности деятельности, приведенных в разделе 10 настоящего положения.

4.2. В МБДОУ детском саду № 11 могут выплачиваться следующие виды выплат стимулирующего характера.

4.2.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы:

1) выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в образовательные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

2) денежные выплаты педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в размере 2000 рублей;

3) работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта учреждения и других автоматических информационных систем – 50 процентов от должностного оклада (в зависимости от интенсивности дополнительной нагрузки) с конкретизацией наименования доплаты;

4) педагогическим работникам за руководство кружковой работой 25 процентов от должностного оклада;

5) выплаты педагогическим работникам, впервые получающим высшее педагогическое образование, 50 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада);

6) выплаты за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ, работ по устранению аварийных ситуаций;

7) выплаты за сложность и напряженность труда, в том числе в группах раннего возраста (ясли) – 50 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада);

8) иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления;

9) работникам МБДОУ за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприя-

тий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.);

10) работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании МБДОУ;

11) за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения.

Стимулирующие выплаты (доплаты) устанавливаются приказом руководителя МБДОУ в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Стимулирующие выплаты (доплаты) по итогам работы определяется как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере.

В случае ухудшения качества или уменьшения объема выполняемых работ, изменения условий установления надбавок и доплат, а также при отсутствии средств, для выплаты надбавки и доплаты отменяются полностью или уменьшаются приказом заведующей без двухмесячного предупреждения работников.

4.2.2. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого заведующей МБДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

Оценка результативности профессиональной деятельности работников образовательного учреждения устанавливается по итогам работы за текущее полугодие на основании Положения о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ детский сад № 11 «Золотая рыбка».

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается комиссия по распределению стимулирующих выплат с участием представительного органа работников (далее – Комиссия). Состав комиссии утверждается руководителем МБДОУ по согласованию с представительным органом работников.

Комиссия, утверждённая приказом руководителя МБДОУ детского сада №11:

1) рассматривает и согласовывает оценку объективности предоставленных работниками результатов профессиональной деятельности за прошедший отчетный период согласно оценочному листу;

2) производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;

3) суммирует баллы, полученные всеми работниками учреждения (общая сумма баллов), определяет стоимость одного балла (размер стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, запланированный на месяц, делится на общую сумму баллов). Этот показатель умножается на количество баллов каждого работника. В результате получаем размер выплат за качество выполняемых работ;

4) составляет протокол согласования оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности работы работников образовательного учреждения и лист согласования протокола;

На основании итоговых оценочных листов, издается приказ руководителя МБДОУ.

Выплаты за качество выполняемых работ (далее – выплаты) начисляются работникам ежемесячно пропорционально отработанным дням в каждом отчетном месяце.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам МБДОУ планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных работников и утверждается приказом заведующей.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

Работникам, выполняющим работу в МБДОУ на условиях внешнего совместительства, выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются в размере 50% от общей суммы выплаты.

Для вновь принятого сотрудника стимулирующие выплаты оплачиваются в размере 100 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) на срок не менее шести месяцев с даты приема на работу.

4.2.3. Выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени, почетного звания ведомственного почетного звания (нагрудного знака), почетной грамоты федерального значения устанавливаются:

- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем работы по основной должности – в размере 30 % установленной ставки заработной платы, должностного оклада;
- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 % установленной ставки заработной платы, должностного оклада;
- имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 %, «заслуженный» – 20 % установленной ставки заработной платы по основной должности,
- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) или Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – в размере 15 % установленной ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.2.4. Выплата стимулирующего характера за наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается:

– педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение занимаемой должности – 5% от установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

– за наличие 1 квалификационной категории – 15% от установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

– за наличие высшей квалификационной категории – 20% от установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.2.5. Выплаты за стаж непрерывной работы по занимаемой должности устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5% от установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10% от установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

при стаже работы свыше 5 лет – 15% от установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время

оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую должность и последующим восстановлением на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

4.3. Работникам МБДОУ устанавливаются следующие виды единовременных премиальных выплат:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- премия за добросовестное, своевременное и качественное выполнение работы в рамках уставной деятельности образовательного учреждения;
- премия за социально-значимые мероприятия, проводимые в интересах трудового коллектива (срочное устранение аварийных ситуаций, мероприятий по охране труда и за другие виды дополнительной работы, не связанной с основной);
- премия за особую внеплановую работу в интересах совершенствования учебного процесса, разработку новых учебных пособий, практикумов, лабораторных работ и других методических материалов;
- премия за выполнение внеплановых экспериментальных, инновационных работ и их внедрение;
- премия за активную работу по проведению культурно-массовых мероприятий, способствующих повышению творческого и духовного развития личности;
- премия за высокий уровень организации и проведения научных конференций, семинаров, конкурсов по специальности;
- премия за участие в профессиональных конкурсах, соревнованиях;
- премия за получение призовых мест на конкурсах, соревнованиях, конференциях;
- премия за участие в научно-исследовательской, методической и опытно-экспериментальной работе;
- премия за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- премия за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- премия за активное участие в общественной работе;
- премия к праздничным датам;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями (юбилей сотрудника и др.).

Премиальные выплаты выплачиваются работникам, из фонда оплаты труда, за счет бюджетных и внебюджетных средств в процентном отношении или в абсолютных размерах.

Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерской, статистической отчетности и оперативного учета.

Размер премии определяется в зависимости от вклада работника в развитие образовательного учреждения и максимальным размером не ограничивается, но определяется наличием средств по фонду оплаты труда и действующим законодательством.

Единовременная премия выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда образовательного учреждения на основании приказа руководителя.

Премиальные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения

целевых показателей эффективности деятельности МБДОУ, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом МБДОУ.

Работники, совершившие мелкое хищение государственной собственности, прогул без уважительной причины, появившиеся на работе в нетрезвом состоянии, либо отсутствовавшие на работе более трех часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня без уважительной причины, опоздавшие на работу или самовольно ушедшие с работы, что подтверждается приказом по образовательному учреждению, лишаются премиальных выплат полностью в том квартале, в котором совершены эти нарушения трудовой дисциплины.

Работники МБДОУ лишаются премиальных выплат полностью:

- за не выполнение распоряжений руководителей подразделений, зафиксированные приказами, распоряжениями, докладными;
- за не своевременное предоставление отчетных документов руководству образовательного учреждения и вышестоящими организациям;
- грубое нарушение трудовой дисциплины;
- нарушение правил техники безопасности.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

4.5. Работникам МБДОУ детского сада № 11 выплачивается материальная помощь в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации при наличии экономии фонда заработной платы:

- по причине серьезной болезни, либо смерти работника или его близкого родственника;
- по рождению ребенка у работника учреждения, в размере до 200 % от должностного оклада.

4.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю МБДОУ устанавливаются управлением образования администрации Минераловодского городского округа, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности МБДОУ и его руководителя.

Раздел 5. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам учреждения

5.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с отнесением работника к квалификационной группе «Должности педагогических работников» и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.2. Требования к уровню образования при определении ставок заработной платы педагогических работников не устанавливаются.

5.3. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также педагогам специальных (коррекционных) образовательных учреждений (групп) для воспитанников с отклонениями в развитии должностные оклады устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;
- окончившим спец.факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

- увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, почетными грамотами Министерства образования и науки РФ – со дня присвоения, награждения;
- присуждения ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.10. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников муниципального образовательного учреждения не вправе:

- а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;
- б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;
- в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;
- г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;
- д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2007 года № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;
- е) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.11. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам ставки заработной платы (должностные оклады); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности

(включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения несет их руководитель.

5.12. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года №276 с изменениями на 23 декабря 2020 года.

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности);
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физ.воспитания	инструктор по физкультуре;
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения профессиональной образовательной организации	Музыкальный руководитель; концертмейстер

Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы педагогической нагрузки и порядок ее распределения

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников МБОУ детского сада №11 устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую

педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами учреждения.

6.2. Должностные оклады (ставка заработной платы) педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов объема педагогической работы в неделю:

6.2.1. 36 часов педагогической:

- старшим воспитателям,
- педагогам-психологам
- руководителям физического воспитания;

6.2.2. 20 часов – учителям-логопедам, логопедам;

6.2.3. 24 часа – музыкальным руководителям;

6.2.4. 25 часов – воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, детьми, имеющие ограниченные возможности здоровья;

6.2.5. 36 часов – воспитателям.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

6.3. За часы педагогической работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

6.4. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом МБДОУ детского сада №11 и правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

6.5. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за 2 месяца.

6.6. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пп. 6.1 и 6.2 настоящего положения составляет 40 часов в неделю.

6.7. Преподавательская работа руководящих и других работников МБДОУ детского сада № 11 без занятия штатной должности оплачиваются дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской (педагогической) работе.

Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя, как в основное рабочее время, так и за его пределами.

6.8. Предельный объем педагогической работы, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется управлением образования администрации Минераловодского городского округа, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

6.9. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя МБДОУ детского сада № 11 по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения управления образования администрации Минераловодского городского округа.

6.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МБДОУ детском саду № 11 (включая руководителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения трудового коллектива и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

6.11. Верхний предел объема педагогической работы, который может быть определен педагогическим работникам в МБДОУ детском саду № 11, не установлен.

Раздел 7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБДОУ

7.1. Месячная заработная плата педагогических работников МБДОУ детского сада №11 определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени преподавателя;
- преподавателей, для которых МБДОУ детский сад № 11 является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация педагогов производится 1 раз в год.

Выплаты за наличие квалификационных категорий, предусмотренные пунктом 4.2.4 настоящего Положения, образуют новые размеры окладов (ставок заработной платы), применяемые при исчислении заработной платы с учетом установленной педагогической нагрузки.

7.2. За время работы в период отмены воспитательного процесса для воспитанников (детей) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу периода отмены воспитательного процесса по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты в период отмены воспитательного процесса по указанным выше причинам, оплата за это время не производится.

7.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя МБДОУ, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МБДОУ, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается управлением образования администрации Минераловодского городского округа, осуществляющее функции учредителя МБДОУ, в кратности 4 (приказ управления образования МГО от 27.01.2017 года №62).

Учредитель МБДОУ устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала, перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБДОУ.

К основному персоналу МБДОУ относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом МБДОУ целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

К административно-управленческому персоналу МБДОУ относятся работники, занятые управлением оказания муниципальных услуг, а также работники МБДОУ, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности МБДОУ.

К вспомогательному персоналу МБДОУ относятся работники, создающие условия для оказания муниципальных услуг, направленных на достижение определенных уставом МБДОУ целей деятельности, включая обслуживание здания и оборудования.

Раздел 8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ детского сада № 11 применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю с учетом квалификационной категории работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) педагогической нагрузки, путем внесения в тарификацию.

При почасовой оплате труда педагогических работников учитываются доплаты за работу в специальных (коррекционных) образовательных группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития); за наличие квалификационной категории.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.