

СОГЛАСОВАНО:

председатель профсоюзной организации  
МДОУ «Детский сад № 43 «Ласточка»  
г.Георгиевска»

*Евсерева*  
23.01.2024



УТВЕРЖДЕНО:

приказом МДОУ «Детский сад  
№ 43 «Ласточка» г.Георгиевска»  
от 15 января 2024 г. № 38-02



/Митривели Л.Р./

## Положение

об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 43 «Ласточка» города Георгиевска»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 43 «Ласточка» города Георгиевска», осуществляющего по видам экономической деятельности «Образование дошкольное», «Предоставление услуг по дневному уходу за детьми» (далее – Положение, Учреждение), разработано в соответствии с со статьями 144,145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края от 02 ноября 2023 г. № 3530 « О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Георгиевского муниципального округа Ставропольского края», с постановлением администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края от 14 декабря 2023 года № 4156 «Об оплате труда руководителей и работников муниципальных учреждений всех типов, подведомственных управлению образования администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края»

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), выплат стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3.Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, уровню (подуровню) квалификации.

1.4. Штатное расписание Учреждения визируется начальником управления образования администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края, подлежит согласованию с первым заместителем главы администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края,

Ставропольского края, утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 3 Положения.

1.6. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 4 настоящего Положения.

1.7. Размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.8. Формирование фонда оплаты труда Учреждения за счет средств бюджета Георгиевского муниципального округа Ставропольского края осуществляется следующим образом:

$$O_{\text{фот}} = O_{\text{гар}} + O_{\text{выпл}}, \text{ где}$$

$O_{\text{фот}}$  – годовой фонд оплаты труда Учреждения;

$O_{\text{гар}}$  – гарантированный фонд оплаты труда (оклады (должностные оклады), включая оплату отпусков). Предусматриваются средства для выплаты в размере 12 минимальных размеров оплаты труда на каждого работника;

$O_{\text{выпл}}$  – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего, компенсационного характера работникам Учреждения. Предусматриваются средства для выплаты в размере 3 % от фонда оплаты труда по должностным окладам.

По административно управленческому персоналу за счет средств местного бюджета формируется следующим образом:

$$O_{\text{фот}} = O_{\text{гар}} + O_{\text{выпл}}, \text{ где}$$

$O_{\text{фот}}$  – годовой фонд оплаты труда Учреждения;

$O_{\text{гар}}$  – гарантированный фонд оплаты труда (оклады (должностные оклады), включая оплату отпусков). Предусматриваются средства для выплаты в размере 12 окладов (должностных окладов) на каждого работника:

$O_{\text{выпл}}$  – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего, компенсационного характера работникам Учреждения. Предусматриваются средства для выплаты в размере 10 окладов (должностных окладов) на каждого работника.

Формирование фонда оплаты труда за счет субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных и общеобразовательных организациях и на финансовое обеспечение получения дошкольного образования в частных дошкольных и частных общеобразовательных организациях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 25 декабря 2013 г. №

506-п «О нормативах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях Ставропольского края и муниципальных общеобразовательных организациях Ставропольского края».

Оплата труда работников Учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда по соответствующим целевым статьям расходов.

1.9. Фонд оплаты по должностным окладам рассчитывается, исходя из должностных окладов, установленных Положением.

1.10. Расчет фонда оплаты по выплатам компенсационного характера включает в себя: - выплаты за работу в ночное время; - выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; - выплаты за сверхурочную работу; - выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; - выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, освобождения от работы, определенной трудовым договором.

1.11. Расчет фонда оплаты по выплатам стимулирующего характера включает в себя: - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; - выплаты за качество выполняемых работ; - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; - премиальные выплаты.

1.12. Уровень реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, повышается в порядке, установленном постановлением администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края от 02 ноября 2023 г. № 3530 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Георгиевского муниципального округа Ставропольского края».

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей:

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6

1.	Заместитель заведующего	20078	18807	17645	16598
2.	Заместитель заведующего по АХР	19956	18684	17521	16474

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

2.1.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	4428

2.1.3. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	7821
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель;	9011

2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих»:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	4242
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	6055

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

2.3.1. Размеры должностных окладов рабочих Учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, кастелянша, уборщик служебных помещений	4242
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды	4375
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, кухонный рабочий	4574
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	5768
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	5834
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	6098

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. Расчет стоимости 1 часа работы при суммированном учете рабочего времени производится исходя из среднемесячного числа рабочих часов за год.

Расчет заработной платы работника, отработавшего не полный месяц, при суммированном учете рабочего времени производится пропорционально отработанному времени исходя из графика работы сотрудника в месяце начисления заработной платы.

2.3.4. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени в соответствии с утвержденным графиком и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже

установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Доплата до МРОТ устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, выплат социального характера, материальной помощи, единовременных премий, выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

### 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера

3.2. Работникам Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, имеющие класс вредности, устанавливается доплата в размере:

подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - не менее 4 % должностного оклада работника;

подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - не менее 8 % должностного оклада работника;

подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - не менее 12 % должностного оклада работника;

3.3. Доплата работникам за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.3.1. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации

3.3.2. Оплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем 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.

3.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

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

Работникам Учреждения, 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. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении 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.

Заработная плата 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 в установленных комиссиями случаях ухудшения 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.

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.

3.3.3.2. Работникам Учреждений за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам за руководство психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	15
2.	Помощникам воспитателей за непосредственное осуществление воспитательных функций в	30

	процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	
--	---	--

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с настоящим Положением, 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, а также в связи с юбилейными датами и государственными праздниками.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств по согласованию с представительным органом работников и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников Учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за наличие ученой степени;
- за наличие квалификационной категории;
- за стаж непрерывной работы;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

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 Учреждение 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;

денежные выплаты педагогическим работникам Учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в размере 2000 рублей пропорционально установленной педагогической нагрузке;

работнику осуществляющему полномочия контрактного управляющего 35 процентов от должностного оклада.;

работнику Учреждения, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, положение об оплате труда работников и другие локальные акты Учреждения) 25 процентов от должностного оклада.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого Учреждением.

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

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в Учреждении создается комиссия по распределению стимулирующих выплат с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальным нормативным актам Учреждения.

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов от МРОТ на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

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

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, 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.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности - 13% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие 1 квалификационной категории - 18% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 23% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет — 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет — 10%;

при стаже работы свыше 5 лет — 15%;

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 работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для подготовки и дополнительного профессионального образования;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с муниципальным учреждением;

время военной службы граждан, если в течении трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение. Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются муниципальным учреждением самостоятельно.

4.2.4. Премииальные выплаты  
Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;  
по итогам работы за календарный год.

4.2.4.1. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

награждении ведомственными наградами;

награждении наградами Ставропольского края;

награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края

б) в связи с государственными, краевыми, местными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

г) к юбилейным датам Учреждения при достижении позитивных результатов работы Учреждения (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда Учреждения на основании приказа руководителя.

4.2.4.2. Премииальные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения.

Оценку эффективности работы работников Учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности Учреждения осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат.

Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников Учреждения устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- проявление творческой инициативы;

- улучшение показателей деятельности Учреждения;

- внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный процесс;

- обеспечение высокого уровня исполнительной дисциплины работников Учреждения (качественное ведение документации, своевременное предоставление информации и т.п.);

- участие, оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, фестивалей, смотров, спартакиад, открытых мероприятий, конкурсов, выставок и иных важных организационных мероприятий);

- качественная и оперативная подготовка Учреждения к новому учебному году;

- привлечение дополнительных источников финансирования (спонсорских средств).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края – до 100%;

- в связи с государственными, краевыми, местными или профессиональными праздниками – до 100%;

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) – до 100%;

- к юбилейным датам Учреждения при достижении позитивных результатов работы Учреждения (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет) до 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств Учреждения.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда Учреждения на основании приказа руководителя.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

**ПРИНЯТО**

на общем собрании работников

МДОУ «Детский сад № 43 «Ласточка»

г.Георгиевска»

протокол № 1 от 22 января 2024 г.