

Приложение 2
к Коллективному договору
МБДОУ «Благодарновский детский сад»
на 2023-2026
от 20.04.2023

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Благодарновский детский сад»**

(редакция от 22.02.2025)

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Благодарновский детский сад» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Тюльганский район Оренбургской области от 21 января 2025 года № 37-п «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Тюльганского района, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и включает в себя:

- размеры окладов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Благодарновский детский сад» (далее – Учреждение) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ);
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения за счет всех источников финансирования.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

1.3 Экономия фонда оплаты труда формируется в пределах установленного фонда оплаты труда и включает в себя неиспользованные средства базовой части фонда оплаты труда, образовавшиеся вследствие временной нетрудоспособности работников; оформления работниками отпусков без сохранения заработной платы и т.д.;

За счет экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения могут производиться следующие виды выплат:

- материальная помощь;
- единовременное премирование работников;
- за счет экономии фонда оплаты труда и на основании приказа руководителя может производиться в абсолютной величине выплата за увеличения объема работы или за исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, проводится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Оплата труда работников Учреждения, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к ПКГ по соответствующим видам экономической деятельности.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты работников Учреждения, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного

рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.7. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения предусматривается выплаты окладов, стимулирующих и компенсационных выплат в расчете на год. Фонд оплаты труда формируется с учётом средств на выплату районного коэффициента.

1.8. Штатное расписание Учреждения разрабатывается и утверждается руководителем Учреждения и включает в себя должности, профессии рабочих Учреждения в соответствии с приложением № 1 «Рекомендуемые штаты муниципальных дошкольных общеобразовательных учреждений» постановления администрации муниципального образования Тюльганский район Оренбургской области от 21.01.2025 № 37-п «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Тюльганского района» и в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

1.9. Основные термины и понятия:

- оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;
- оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;
- компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы:
 - во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда;
 - в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей;
 - за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).
- стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам Учреждения с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда и иные выплаты компенсационного характера;
- заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты

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

1.10. Организация выплаты заработной платы основывается на следующих общих принципах:

- оплата труда осуществляется с учетом дифференциации труда в зависимости от занимаемой должности, образования, уровня квалификации;
- за равный труд производится равная оплата;
- запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда;
- регулирование заработной платы во взаимосвязи с изменением условий труда.

1.11. Работникам Учреждения выплачивается заработная плата не реже чем каждые полмесяца: 15 и 30 числа текущего месяца (в феврале 15 и 28 числа текущего месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.12. Начисление заработной платы производится на основании Табеля учета рабочего времени, утвержденного руководителем Учреждения.

1.13. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения безналичным способом путем перечисления на указанный им счет в банке на условиях, определенных трудовым договором.

1.14. При выплате заработной платы администрация Учреждения в письменной форме извещает каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах и основаниях произведенных удержаний; об общей сумме, подлежащей выплате. Данное извещение производится путем вручения работнику расчетного листка при производстве окончательного расчета по итогам работы за месяц под подпись о получении.

1.15. Вопросы, связанные с начислением и размером заработной платы, работник решает с руководителем Учреждения, при невозможности их разрешения он вправе обратиться в суд.

1.16. Положение имеет следующие приложения:

1. Перечень профессий квалификационных групп, должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к квалификационным уровням.

2. Условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

2.1. Фиксированные размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (приложение 1).

2.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы

за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.3. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за стаж работы, выслугу лет;
- за квалификационную категорию.

Стимулирующие выплаты за выслугу лет устанавливаются педагогическим работникам Учреждения в зависимости от уровня образования.

Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается в процентном отношении к окладу.

Таблица 1

Размер стимулирующих выплат за выслугу лет педагогическим работникам

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы		среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы	
1 - 10 лет	5%	1 - 10 лет	3%
10 - 20 лет	10%	10 - 20 лет	7%
20 лет и более	15%	20 лет и более	10%

Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются за квалификационную категорию.

Таблица 2

Размеры выплат стимулирующего характера за квалификационную категорию

при наличии высшей квалификационной категории	при наличии первой квалификационной категории
25%	15%

Стимулирующая выплата за квалификационную категорию устанавливается в процентном отношении к окладу.

2.4. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.5. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного контакта (трудового договора). Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.6. С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала Учреждения, устанавливаются прочие выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Настоящим Положением.

2.7. Расчет разового часа для оплаты замены за часы педагогическим работникам производится следующим образом:

Разовые часы = $\text{Оклад} * (1 + K_{\text{ст}} + K_{\text{кв}} + K_{\text{ут}}) : K_3 \times K_4$, где:

$K_{\text{ст}}$ - повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет (стажа) по педагогической нагрузке;

$K_{\text{кв}}$ - повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию по педагогической нагрузке;

$K_{\text{ут}}$ - повышающий коэффициент к окладу за условия труда по педагогической нагрузке;

K_3 – коэффициент звена 75,6;

K_4 – количество проведенных часов.

Для работников, оплата труда которых производится по окладу, замещение рассчитывается по формуле:

Оклад = $\text{Оклад} * (1 + K_{\text{ст}} + K_{\text{кв}} + K_{\text{ут}}) : K_n \times K_d$, где:

$K_{\text{ст}}$ - повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет (стажа) по педагогической нагрузке;

$K_{\text{кв}}$ - повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию по педагогической нагрузке;

$K_{\text{ут}}$ - повышающий коэффициент к окладу за условия труда по педагогической нагрузке;

K_n – норма рабочих дней в месяц;

K_d – количество отработанных дней в месяц.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения

3.1. Оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от числа групп в Учреждении.

3.2. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения не может превышать 4.

3.3. Компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты устанавливаются для руководителя Учреждения в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством.

3.4. Для определения группы по оплате труда руководителя Учреждения используются баллы по показателям, характеризующим масштаб руководства Учреждением: численность работников, количество воспитанников и другие показатели, значительно усложняющие работу по руководству Учреждением.

Объем деятельности Учреждения при определении группы по оплате труда руководителя Учреждения оценивается в баллах по показателям, изложенным в приложении 3 к Положению от 21.01.2025 № 37-п «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Тюльганского района»,

3.5. Оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются ниже окладов руководителя этого учреждения на 20 процентов.

3.6. Главному бухгалтеру Учреждения устанавливается стимулирующая

выплата за качество и объём выполняемых работ в размере не более 100% от оклада, надбавка за условия работы в размере не более 100% от оклада. Размер выплат стимулирующего характера и надбавки за особые условия труда может быть изменен путем увеличения или снижения, но не чаще одного раза в 6 месяцев. Основным условием снижения размера ежемесячной стимулирующей выплаты является: не качественное и несвоевременное выполнение должностных обязанностей.

3.7. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.8. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент), производится с соблюдением требований федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

3.9. За счет экономии фонда оплаты труда могут производиться следующие виды выплат:

- материальная помощь;
- единовременное премирование работников.

4. Условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Рабочим устанавливаются выплаты стимулирующего характера за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере не более 100% от оклада, надбавка за условия работы в размере не более 100% от оклада. Размер выплат стимулирующего характера и надбавки за особые условия труда может быть изменен путем увеличения или снижения, но не чаще одного раза в 6 месяцев. Основным условием снижения размера ежемесячной стимулирующей выплаты является: не качественное и несвоевременное выполнение должностных обязанностей.

4.2. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.3. Решение о выплатах стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент), производится с соблюдением требований действующего законодательства Российской Федерации.

4.5. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.6. За счет экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения могут производиться следующие виды выплат:

- материальная помощь;
- единовременное премирование работников;
- за счет экономии фонда оплаты труда и на основании приказа руководителя может производиться в абсолютной величине выплата за увеличения объема работы или за исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

5.2. Работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 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);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.3. Педагогическим и другим работникам Учреждения за специфику работы производится доплата к окладам.

Размер доплаты к окладу производится в следующих размерах:

№	Специфика работы, виды выплат	Значение
1	Педагогическим работникам за работу в сельской местности	5 %
2	Доплата ночное время сторожам	25 %
3	Доплата за вредность: повару помощнику повара машинисту по стирке и ремонту спецодежды	12 % от оклада 12 % от оклада 12 % от оклада

5.4. Выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 ТК РФ. Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

5.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, как привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со ст. 153 ТК РФ. Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

5.8. К заработной плате работников Учреждения применяется районный (уральский) коэффициент в размере 15% в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 2 июля 1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах казахской ССР».

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- разовые премии в индивидуальном порядке на основании приказа руководителя за счет экономии фонда оплаты труда

6.2 Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

6.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

6.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда.

6.5. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной

деятельностью Учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

6.6. Решением руководителя Учреждения персонально в отношении конкретного работника устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполнения работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах не более 1 оклада.

6.7. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения на начало учебного года. Допускается изменение стимулирующей выплаты в связи с достижением показателей результативности в течение года.

6.8 Общий объем стимулирующих выплат в месяц педагогическим работникам Учреждения не может превышать 100% от суммы месячного фонда оплаты труда по педагогической нагрузке основного персонала Учреждения.

6.9. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются согласно положению «Об оценке эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций».

6.10. Стимулирующая выплата назначается по основной должности.

6.11. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения приостанавливает выплаты стимулирующего характера, уменьшает, либо отменяет их, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

6.12 Единовременное премирование руководителя Учреждения производится за достижение высоких результатов деятельности и за выполнение особо важных и ответственных работ по итогам работы за квартал, год по следующим основным показателям:

- выполнение муниципального задания учредителя за год;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- подготовка объектов к учебному году;
- подготовка и сдача отчетности Учреждения;
- отсутствие замечаний со стороны управления лицензирования и аккредитации образовательных организаций министерства образования Оренбургской области;
- участие в соответствующий период в конкурсах, олимпиадах.

6.13. Размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере, но не более суммы оклада.

6.14. Единовременное премирование руководителя Учреждения осуществляется за счет средств Учреждения на основании приказа отдела образования администрации Тюльганского района.

6.15. За счет экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения могут производиться следующие виды выплат:

- материальная помощь;
- единовременное премирование.

7. Материальная помощь

7.1. Дополнительно в индивидуальном порядке работнику Учреждения оказывается материальная помощь в размере, не превышающем один должностной оклад, при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- наступление тяжелого заболевания (травма), смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и);
- наступление юбилейной даты пенсионного возраста (мужчины 65 лет, женщины 60 лет).

7.2. Материальная помощь назначается и выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения за счет средств экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Благодарновский детский сад» на 2023-2026
от 20.04.2023

Перечень профессий квалификационных групп, должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к квалификационным уровням

Профессионально-квалификационные группы	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (руб)
Педагогические работники	1	Музыкальный руководитель	15 000
	3	Воспитатель	15 000
Работники УВП	1	Помощник воспитателя	11 220
Общеотраслевые должности служащих	2	Заведующий хозяйством	11 220
Работники учреждения, по профессиям рабочие первого уровня	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: помощник повара; машинист по стирке белья и ремонту спецодежды; дворник; сторож; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; и др.	11 220
Работники учреждения, по профессиям рабочие второго уровня	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, помощник повара	11 220
	2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих,	11 220
	3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11 220
		Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 10 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11 220