

Согласовано

Председатель трудового
коллектива

Жилина А.А.

« 12 » 09 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующая



Меркушин Л.В.

12.09.2025 г.

Положение

Об оплате труда

работников

Муниципального

дошкольного

образовательного

учреждения детский сад

«Колобок»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников дошкольной организации и применяется при определении условий оплаты при разработке коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов организации.

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников за счёт средств краевого бюджета (субвенции), муниципального бюджета установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Месячная заработная плата работников дошкольной организации полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного Федеральным законодательством.

2. Основные условия и порядок оплаты труда работников ДОУ.

2.1. Заработная плата работников ДОУ за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

2.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам, осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждёнными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по

выработке государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере труда.

Наименование должностей (профессий) работников и их квалификация, устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем организации по согласованию с Учредителем и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов, служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.3. Установить минимальное значение размера заработной платы, денежного содержания специалистов и прочего персонала, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличие профессионального образования с учетом районного коэффициента к заработной плате за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, устанавливаемых в соответствии с федеральным и региональным законодательством, с 01.01.2025г. не может быть ниже 33660 (тридцать три тысячи шестьсот шестьдесят рублей).

2.3. Условия оплаты труда работников дошкольной организации, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, стоимость часа, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками.

2.4. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

2.5. Штатное расписание формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессиональных рабочих. Утверждается руководителем учреждения

2.6. Фонд оплаты труда работников дошкольной организации финансируется из бюджета Забайкальского края (субвенции) и муниципального бюджета, формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого и муниципального бюджетов соответственно, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности организации в соответствии с действующим законодательством.

2.7. Часть средств на оплату труда, формируемых за счёт ассигнований бюджета Забайкальского края, направляется на выплаты стимулирующего характера, в частности на обеспечение системы премирования. Объём средств на указанные выплаты должен составлять не менее 10 процентов в фонде оплаты труда.

2.8. Базовые оклады (базовые должностные оклады) работникам устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации Калганского муниципального округа от 09.02.2024г. № 67 «Об установлении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников муниципальных учреждений Калганского муниципального округа».

2.9. Базовая ставка заработной платы определяется путем деления базового оклада (должностного оклада) на среднегодовую норму рабочего времени по производственному календарю на соответствующий календарный год.

2.12. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц либо за установленную норму труда за ставку заработной платы предусматривается в трудовом договоре с работником.

2.13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации индексируется постановлением Правительства Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учётом уровня инфляции.

2.14. В целях формирования трудовых отношений с работниками организации при введении для них новых систем оплаты труда заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Федеральными законами, Постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, Постановлениями Правительства Забайкальского края, Постановлением Администрации Калганского муниципального округа.

3.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах, связанных с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3. Доплата к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьёй 147 ТК РФ в повышенном размере.

3.4. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее

49% тарифной ставки (оклада) установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.5. Конкретные размеры оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем по результатам специальной оценки условий труда. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

3.6. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с Законом Забайкальского края от 14.10.2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работникам бюджетной организации»

3.7. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

3.8. Работа в выходные нерабочие и праздничные дни оплачивается в порядке, предусмотренном статьёй 153 ТК РФ.

3.9. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы ст. 60.2. ТК РФ.

С письменного согласия работника, ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

3.10. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой так и по такой же профессии (должности).

3.11. Выплаты компенсационного характера за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяется исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени ставки заработной платы исчисленной с учётом фактической нагрузки.

3.12. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

4. Ежегодные оплачиваемые отпуска.

4.1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями

труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких – либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, Постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, Постановлением Администрации Калганского муниципального округа

5.2. Работникам детского сада устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- выплата за специфику работы;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почётное звание, учёную степень, учёное звание;
- надбавка педагогическим работникам, работающим в малых населённых пунктах;
- надбавка педагогическим работникам за уникальность и сохранение ценности детства;
- система премирования.

5.3. Выплата за специфику работы:

Выплата за специфику работы устанавливаются в соответствии со статьёй 5 закона Забайкальского края от 09 апреля 2014г. 964-ЗЗК «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края»

Выплата за специфику работы устанавливаются следующим работникам:

5.4. Педагогическим работникам за наличие установленной:

- второй квалификационной категории в размере 5% к окладу, ставке заработной платы (до окончания срока действия данной категории);
- первой квалификационной категории в размере 10% к окладу, ставке заработной платы (до окончания срока действия данной категории);
- высшей квалификационной категории в размере 15% к окладу, ставке заработной платы (до окончания срока действия данной категории).

5.5. Педагогическим работникам за подтверждение соответствия занимаемой должности устанавливается надбавка в размере 5% от должностного оклада (тарифной ставки) до окончания срока действия аттестации. Эта надбавка выплачивается на основании приказа заведующего о подтверждении соответствия занимаемой должности «воспитатель» после принятия решения аттестационной комиссии.

5.6. Надбавка за выслугу лет.

Размеры, условия и порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам детского сада утверждается локальным актом в соответствии с нормами действующего законодательства.

5.7. Условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет: Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу предусмотрена следующим категориям работников детского сада:

- руководителю образовательной организации
- заместителю руководителя образовательной организации
- педагогическим работникам (воспитателям)
- работникам, относящимся к учебно-вспомогательному и прочему персоналу.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты, является трудовая книжка.

Стаж работы определяется ежегодно на 1 сентября текущего года комиссией, созданной в учреждении. Протокол заседания комиссии является основанием для вынесения приказа заведующего, о назначении работнику стимулирующей надбавки за выслугу лет.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включаются также следующие периоды:

- время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, если работник состоял в трудовых отношениях с образовательной организацией;
- время обучения работников на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

5.8. Время работы в должностях помощника воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организациях высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

5.9. Порядок определения стажа работы работникам, относящимся к учебно - вспомогательному и техническому персоналу,

В стаж работы данной категории работников засчитываются периоды времени их деятельности в образовательной организации по рабочим специальностям.

5.10. Размеры выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет.

5.11. Ежемесячная стимулирующая надбавка за выслугу лет к должностному окладу всем работникам производится дифференцированно в зависимости от стажа работы дающего право на получение этой стимулирующей выплаты и устанавливается локальным актом с учётом мнения представителя трудового коллектива в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
От 1 до 3 лет	10%
От 3 до 5 лет	20%
От 5 лет и выше	30%

5.12. Изменение размеров стимулирующей выплаты производится при увеличении стажа работы по специальности, педагогического стажа со дня достижения соответствующего стажа.

5.13. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника и выплачивается ежемесячно, одновременно с заработной платой.

5.14. При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

5.15. Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.16. Надбавка молодым специалистам

Размер, порядок и условия выплаты надбавки молодым специалистам образовательной организации устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Республики Бурятия от 24.07.2024г. № 368 «О мерах по повышению заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений Республики Бурятия».

5.17. Молодым специалистам в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые заключившим в течение пяти лет после завершения обучения с государственным учреждением трудовой договор в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения – ежемесячную надбавку к окладу (должностному окладу) ставки заработной платы в первые три года работы в размере 80 процентов, в течение четвёртого года работы в размере 60 процентов, в течение пятого года работы в размере 30 процентов

5.18. Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок пять лет с момента заключения трудового договора с муниципальной образовательной организацией, но не более чем до достижения им возраста 35 лет включительно.

5.19. При переводе молодого специалиста в течение 3-х лет после заключения трудового договора с муниципальной образовательной организацией в другую муниципальную образовательную организацию ранее установленная надбавка сохраняется.

5.20. Педагогическим работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населённых пунктах Республики Бурятия (численность населения от 1501 до 3000 человек включительно), определенных Постановлением Правительства Республики Бурятия от 24.07.2024г. № 368 «О

по повышению заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений Забайкальского края», устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 20 процентов.

5.21. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка за уникальность и сохранение ценности детства в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

5.22. Порядок выплаты стимулирующих доплат, установленный настоящим Положением фиксируется в трудовом договоре.

5.23. Система премирования.

Система премирования работников устанавливается локальным нормативным актом в пределах утверждённого фонда оплаты труда с учётом показателей эффективности и результативности деятельности.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом детского сада с учётом мнения представителя трудового коллектива. Показатели премирования работников отражают зависимость результатов качества работы непосредственно от каждого работника. Премия за выполнения особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения этих работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда в порядке и размерах и на условиях, установленных локальным нормативным актом детского сада с учётом мнения представителя трудового коллектива. Премияльные выплаты производятся за счёт экономии фонда оплаты труда.