

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 4 кп. Горные Ключи Кировского района»



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ

«ДДС № 4 кп. Горные Ключи»

Юшкова В.В.

07.11.2025 г.

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного дошкольного учреждения
«Детский сад № 4 кп. Горные Ключи Кировского района Приморского края»**

кп. Горные Ключи, ул. 60 лет СССР, д. 11

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного дошкольного учреждения «Детский сад № 4 кп. Горные Ключи Кировского района»

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного, дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 кп. Горные Ключи Кировского района» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Кировского муниципального района от 05 сентября 2013 года N 521 "О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Кировского муниципального района" (далее - постановление администрации) направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности муниципальных учреждений, повышения эффективного расходования бюджетных средств на образование, улучшения уровня материальной обеспеченности работников, усиления материальной заинтересованности работников учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества учебно-воспитательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.2. Настоящее Положение регулирует:

- порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 кп. Горные Ключи Кировского района» (далее ДООУ);

- порядок формирования фонда оплаты труда работников ДООУ за счет средств краевого бюджета, районного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников ДООУ (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников ДООУ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится в соответствии со [статьей 93](#) и [статьей 285](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ):

- при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ;

- оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенным трудовым договором;

- при установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ;

- лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности,

занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Оплата труда руководителя ДОУ осуществляется в соответствии со ст.2 решения Думы Кировского муниципального района от 24 июля 2013 года № 79-НПА «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, Кировского муниципального района».

1.7. Оплата труда работников ДОУ устанавливается соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством с учетом мнения представительного органа работников (при наличии), и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в соответствии со [статьей 5](#) ТК РФ, а также настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1 Оплата труда работников ДОУ включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Учреждение в пределах имеющегося у него фонда оплаты труда работников учреждения самостоятельно определяет:

- размеры окладов, ставок заработной платы;
- размеры повышающих коэффициентов;
- размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Порядок установления окладов, размеры окладов работников ДОУ.

2.2.1. Размеры, порядок и условия оплаты труда руководителя ДОУ устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, а также иными нормативными правовыми актами.

Оплата труда руководителя образовательной организации, замещающего должности педагогических работников в порядке совмещения должностей в той же организации, производится отдельно по каждой должности согласно «тарификационному списку» с учетом нормы объема учебной нагрузки, установленной дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.2.2. Заработная плата руководителя муниципального учреждения, состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.3. Должностной оклад руководителя ДОУ устанавливается учредителем один раз в год в зависимости от численности обучающихся (воспитанников) и рассчитывается по формуле:

$$\text{ДОР} = \text{БОР} \times \text{Км},$$

где:

ДОР - должностной оклад руководителя;

БОР - базовый оклад руководителя учреждения, определяется как базовый оклад работника основного персонала:

К работникам основного персонала относятся:

- в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях - воспитатель;

Км - коэффициент масштаба управления.

2.2.4. Коэффициент масштаба управления определяется в зависимости от численности воспитанников в дошкольном образовательном учреждении (Таблица 1).

Таблица 1

**Размеры должностных окладов руководителей
дошкольных учреждений**

№ п/п	Численность воспитанников по состоянию на начало календарного года, человек	Коэффициент масштаба управления	Размер должностного оклада
1	До 35	1,05	24035

2	35-50	1,2	27468
3	51-100	1,35	30902
4	101-150	1,45	33191
5	151-200	1,6	36624
6	Более 200	1,75	40058

2.2.5. Показатель численности обучающихся (воспитанников) определяется по данным, размещенным в АИС "Сетевой город. Образование" на 1 октября текущего календарного года.

2.2.6. Должностной оклад руководителю вновь создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей не более чем на 1 год.

2.2.7. Руководителю учреждения, находящегося на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется должностной оклад, определенный до начала капитального ремонта (реконструкции), на срок проведения капитального ремонта (реконструкции).

2.2.8. Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

2.2.9. Размер компенсационных выплат руководителю учреждения устанавливается учредителем учреждения.

2.2.10. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника руководителю учреждения может устанавливаться при наличии соответствующего образования сотрудника, необходимого для совмещения по вакантной должности.

2.2.11. Совмещение руководителем или другими руководителями в данном образовательном учреждении других должностей работников, не относящихся к должностям педагогических работников, не допускается.

2.2.12. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные руководителю учреждения исчисляются из установленного должностного оклада.

2.2.13. Руководителю учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

2.2.14. Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения и индивидуальных показателей руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей. Перечень показателей эффективности работы руководителя муниципального, дошкольного образовательного учреждения утверждается отделом образования администрации Кировского муниципального района.

2.2.15. Решение об установлении размера стимулирующих выплат руководителю учреждения принимает постоянно действующая комиссия администрации Кировского муниципального района по распределению стимулирующих выплат.

2.2.16. Руководителю образовательной организации, замещающему должности педагогических работников в порядке совмещения должностей в той же организации, стимулирующие выплаты за педагогическую работу осуществляются в соответствии с приказом руководителя образовательной организации с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда по педагогической деятельности. Размер стимулирующих выплат определяется с учетом учебной нагрузки, а также в соответствии с пунктом 2.5 раздела 2 Примерного положения об оплате труда педагогических работников муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций и учреждений дошкольного образования Кировского муниципального района Приморского края.

2.2.17. Руководителю учреждения не может быть выплачена премия в связи с окончанием учебного, финансового года в следующих случаях:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств, выявленных учредителем либо контролирующими органами в течение календарного года;
- применения дисциплинарного взыскания;
- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения в течение календарного года;

- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов администрации Кировского муниципального района и несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации главному распорядителю бюджетных средств.

2.2.18. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные руководителю учреждения исчисляются из установленного должностного оклада

2.2.19. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются в пределах выделенных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности.

2.2.20. Размеры окладов работников ДООУ устанавливаются руководителем учреждения по профессиональным квалификационным группам (где не предусмотрены квалификационные уровни) и по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ), утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Оклады работников ДООУ устанавливаются (Таблицы 2, 3, 4):

- по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- по должностям работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

- общеотраслевых профессий рабочих на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

- с учетом трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Таблица 2

**Минимальные оклады
по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей
служащих муниципальных учреждений кировского муниципального района**

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные оклады <*> (рублей)
---	--	---------------------------------

уровни		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством ; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	9485

<*> - муниципальные учреждения Кировского муниципального района (далее - учреждения), при разработке Примерных положений об оплате труда работников муниципальных учреждений Кировского муниципального района, по видам экономической деятельности предусматривают в пределах фонда оплаты труда работников учреждений оклады, которые не могут быть ниже минимальных окладов, утвержденных администрацией Кировского муниципального района.

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы Общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные должностные оклады, (рубли)
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий , машинист по стирке и ремонту спецодежды подсобный рабочий, кочегар производственных печей, сторож, уборщик служебных помещений , уборщик производственных помещений, рабочий по ремонту и обслуживанию зданий	7298
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием " старший " (старший по смене)	8220
2 квалификационный уровень	повар 6 разряда , плотник 6 разряда, слесарь-сантехник 6 разряда, слесарь-ремонтник 6 разряда, слесарь-электрик по ремонту оборудования 6 разряда, столяр 6 разряда, электрогазосварщик 6 разряда, электромонтер	9485

Таблица 4

Минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников в сфере образования

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные оклады <*> (рублей)

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационны й уровень	Вожатый; помощник воспитателя ; секретарь учебной части	7593
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго квалификационного уровня		
1 квалификационны й уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	8487

<*> - муниципальные учреждения Кировского муниципального района (далее - учреждения), при разработке Примерных положений об оплате труда работников муниципальных учреждений Кировского муниципального района, по видам экономической деятельности предусматривают в пределах фонда оплаты труда работников учреждений оклады, которые не могут быть ниже минимальных окладов, утвержденных администрацией Кировского муниципального района.

2.2.21. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ДООУ и средней заработной платы работников ДООУ (за исключением руководителя ДООУ) в кратности от 1 до 8 устанавливается администрацией Кировского муниципального района.

Конкретный размер окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений устанавливается в трудовом договоре.

2.2.22. Размеры окладов работников ДООУ, установленные по профессиональным квалификационным группам (где не предусмотрены квалификационные уровни) и по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с муниципальным правовым актом о бюджете Кировского муниципального района на соответствующий финансовый год и плановый период.

При увеличении (индексации) окладов работников ДООУ их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам работников по ПКГ руководителем ДООУ устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.3.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работнику ДООУ при работе по должности, по которой ему присвоена квалификационная категория аттестационной комиссией в установленном законодательством порядке, в размерах:

высшая категория (ведущий) - не более 0,30;

первая категория - не более 0,20;

вторая категория - не более 0,15;

2.3.3. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается при стаже работы в размерах:

от 1 до 5 лет - 0,10;

от 5 до 10 лет - 0,15;

от 10 до 15 лет - 0,20;

свыше 15 лет - 0,30.

В стаж работы, дающей право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, засчитывается время работы в государственных и (или) муниципальных учреждениях, в органах государственной власти и (или) органах местного самоуправления, время военной службы.

2.3.4. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладам определяются путем умножения размера оклада работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической нагрузки на повышающий коэффициент.

2.3.5. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов размер оклада работника определяется по формуле:

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \Sigma MPK,$$

где:

P_{op} - размер оклада работника;

$O_{пкг}$ - оклад работника по ПКГ;

ΣMPK - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа в учреждение;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты в учреждение.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, 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.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. (постановление Министерства труда Российской Федерации от 10.11 1992г. №30 (в редакции от 31.11.1995г.) "Об утверждении квалификационных характеристик должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях организациях")

2.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат

2.4.1. Работникам ДООУ могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

Выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- а) за совмещение профессий (должностей);

- б) за расширение зоны обслуживания;

- в) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- г) за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство; проверка письменных работ; заведование кабинетами, и т.п.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; организация внеклассной работы; другие виды работ);

- д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- е) за работу в ночное время;

- ж) за сверхурочную работу;

- з) выплата за специфику работы педагогическим и другим работникам учреждения;

- и) выплаты работникам с иными особыми условиями труда (за особенности и специфику работы в учреждениях (в группах), в том числе за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья).

2.4.2. Выплата работникам ДООУ, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147 ТК РФ](#) по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в порядке, установленном трудовым законодательством. При этом руководитель принимает меры с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При признании по итогам аттестации условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми), указанная выплата не производится.

2.4.3. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждений применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

а) районный коэффициент к заработной плате в размере 30% - за работу в сельских населенных пунктах приграничной 30-километровой зоны (с.Авдеевка, с.Комаровка, с.Руновка, с.Увальное, с.Павло-Федоровка, с.Шмаковка, с.Родниковое, с.Уссурка), 20%-на остальной территории Кировского муниципального района;

б) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока - 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;

в) процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, лицам в возрасте до 30 лет, прожившей не менее одного года в Южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

- при выполнении работ различной квалификации в соответствии со [статьей 149 ТК РФ](#);
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - со [статьей 151 ТК РФ](#);
- при сверхурочной работе - со [статьей 152 ТК РФ](#);
- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни - [статьей 153 ТК РФ](#).

2.4.5. Доплаты при выполнении работ в ночное время устанавливаются в соответствии со [статьей 154 ТК РФ](#).

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

2.4.6. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений.

2.5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.5.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к

окладам по профессиональным квалификационным группам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством или законодательством Приморского края.

В целях поощрения работников ДООУ за выполняемую работу и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 2) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) за качество выполняемых работ;
- 4) за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- 5) за работу в сельской местности;

2.5.2. Периоды (месяц, квартал, полугодие, год) и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в учреждениях соглашениями, локальными нормативными актами.

2.5.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого:

- для муниципальных бюджетных учреждений - за счет бюджетных средств и средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

Стимулирующие выплаты работникам исчисляются исходя из установленного оклада с учетом повышающих коэффициентов (в процентном отношении или твердой сумме).

2.5.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику учреждения с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество его работы, уровень ответственности за ее выполнение.

2.5.5. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа (при наличии):

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;
- руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

3. Порядок оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного образовательного дошкольного учреждения «Детский сад № 3 кп. Горные Ключи Кировского района»

3.1. Общие положения

3.1.1. Заработная плата (оплата труда) педагогических работников муниципального бюджетного, дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 кп. Горные Ключи Кировского района» (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда, предусмотренной Положением, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до её изменения (совершенствования), при условии сохранения объема должностных обязанностей педагогических работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.1.2. Месячная заработная плата (оплата труда) педагогического работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.1.3. Оплата труда педагогических работников ДООУ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.1.4. Заработная плата педагогического работника ДООУ зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

3.1.5. Система оплаты труда в ДООУ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

3.1.6. Размеры окладов работников ДООУ устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

3.1.7. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, заработная плата подлежит индексации в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и муниципальным правовым актом Думы Кировского муниципального района «О бюджете Кировского муниципального района».

При увеличении (индексации) окладов работников ДООУ их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.1.8. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) в неделю определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах числа педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.1.9. При заключении с работниками трудовых договоров (оформлении дополнительных соглашений к трудовым договорам) в их содержание включаются обязательные для начисления и выплаты заработной платы условия:

- фактический объем учебной нагрузки, определяемый ежегодно на начало учебного года;
- фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, применяемый для исчисления заработной платы в зависимости от фактического объема учебной нагрузки;
- размеры и условия выплат компенсационного характера;
- размеры и условиями выплат стимулирующего характера.

3.1.10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.1.11. В локальных нормативных актах ДООУ, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации, наименования должностей работников должны соответствовать наименованиям должностей, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

3.2. Порядок и условия оплаты труда

3.2.1 Система оплаты труда педагогических работников ДООУ включают в себя должностные оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.2.2. Система оплаты труда работников ДООУ устанавливается с учетом:

- основных государственных гарантий по оплате труда;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- Единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕКС);

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225;
- настоящего Положения;
- Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных письмом Министерства образования и науки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 (далее – Методические рекомендации);
- мнения представительного органа работников.

3.2.3. Должностные оклады (ставки заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.

3.2.4. Оклады педагогических работников организации устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.2.5. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (Таблица 5).

Таблица 5

Оклады педагогических работников
муниципальной общеобразовательной организации и учреждения дошкольного образования по
квалификационным уровням профессиональной
квалификационной группы должностей педагогических работников
за норму часов учебной (преподавательской) работы на 1 ставку
согласно Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601

Должности, отнесенные к квалификационным уровням ПКГ	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	22 440,00
инструктор по физической культуре	
музыкальный руководитель	
2 квалификационный уровень	22 660
педагог дополнительного образования	
3 квалификационный уровень	22 890
воспитатель	
4 квалификационный уровень	23 113
старший воспитатель	

3.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

3.3.1. Компенсационные выплаты педагогическим работникам ДОУ устанавливаются в

процентах к должностным окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат фиксируются в содержании трудовых договоров педагогических работников.

3.3.2. Педагогическим работникам организаций устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

а) предусмотренные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ:

- за работу с вредными и иными особыми условиями труда, которые были выявлены в результате специальной оценки условий труда. Выплата педагогическим работникам организации, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ и принятыми в соответствии с ней нормативными правовыми актами в повышенном размере, минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, не может быть ниже 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ). Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ; при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – в соответствии со статьей 151 ТК РФ; за сверхурочную работу – в соответствии со статьей 152 ТК РФ; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ;

б) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника за:

- руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории "педагог-методист";

- руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-методист";

- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию "педагог-наставник";

- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работником, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник";

в) выплаты компенсационного характера, связанные с особенностями работы в образовательных организациях:

- особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету (с учетом фактического объема педагогической работы);

3.3.3. Размеры компенсационных выплат за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника, устанавливаемые в пределах фонда оплаты труда:

За руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работником, не имеющим квалификационной категории "педагог-методист", устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере – 0,5% от оклада.

За руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией

в образовательной организации педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-методист", устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере – 0,5% от оклада.

За выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник", устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере – 0,5% от оклада.

За выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник", устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере – 0,5% от оклада;

3.3.4. За работу в местностях с особыми климатическими условиями педагогическим работникам организаций производятся выплаты в порядке и размере, установленные действующим законодательством:

а) районный коэффициент к заработной плате в размере 30% - за работу в сельских населенных пунктах приграничной 30-километровой зоны (с.Авдеевка, с.Комаровка, с.Руновка, с.Увальное, с.Павло-Федоровка, с.Шмаковка, с.Родниковое, с.Уссурка), 20%-на остальной территории Кировского муниципального района;

б) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока - 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;

в) процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, лицам в возрасте до 30 лет, прожившей не менее одного года в Южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

3.3.5. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

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

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к должностным окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в трудовых договорах педагогических работников.

3.4.2. Педагогическим работникам организаций устанавливаются следующие виды обязательных стимулирующих выплат:

- за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- за работу в сельской местности;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

3.4.3. За категорию размер выплат составляет:

высшую квалификационную категорию – 15% от оклада (ставки);

первую квалификационную категорию – 10% от оклада (ставки).

3.4.4. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в педагогических должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

3.4.5. Размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяется в процентах к должностным окладам (ставкам) и не может быть менее (Таблица 6):

Таблица 6.

Стаж работы (выслуга лет), полных лет	Размер выплаты, %
---------------------------------------	-------------------

от 3 лет	3%
от 3 до 10 лет	дополнительно по 1% за каждый год
10 и более лет	10%

3.4.6. Выплаты стимулирующего характера «за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования)»; «за качество выполняемых работ» устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, в соответствии со статьей 30 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьей 372 ТК РФ (с учетом мнения представительного органа работников), письмом Министерства и образования России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», письмом Министерства и образования России от 22.10.2015 № 08-1729 «О направлении методических рекомендаций».

3.4.7. Стимулирующие выплаты «за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования)»; «за качество выполняемых работ», размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников организации устанавливаются настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативными актами организации в пределах фонда оплаты труда работников организации, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности организации.

3.4.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера «за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования)»; «за качество выполняемых работ» подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с педагогическим работником в соответствии с частью 2 статьи 57 ТК РФ.

3.4.9. Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности организации и педагогических работников (конкретные измеримые параметры).

3.4.10. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты с учетом следующих критериев:

- выплаты за сложность, напряженность;
- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;
- за реализацию авторских программ, разработку и реализацию проектов в сфере образования, выполнении особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения;
- за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга;
- за результаты участия обучающихся (воспитанников) в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах и т.д.

3.4.11. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном Положением о стимулирующих выплатах, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

3.4.12. Вознаграждение (премии) по итогам работы за квартал, полугодие, год в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер премии устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании отчетного периода, календарного

года.

3.4.13. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера премии создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам премии.

Работникам, отработавшим неполный период, размер премии устанавливается пропорционально отработанному времени.

Премия по итогам работы не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, в соответствии с Постановлением Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 г. № 32-П не выплачивается только за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

3.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения работников, отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

в) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

3.5.2. Размер оплаты одного часа указанной педагогической работы в учреждениях определяется путем деления оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное 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 неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения и за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

4. Порядок формирования фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета Кировского муниципального района, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников учреждений определяется в заданном соотношении к рассчитанному фонду обязательных выплат: до 70 процентов на оклады и компенсационные выплаты и до 30 процентов на стимулирующие выплаты.

Фонд оплаты труда работников учреждения утверждается приказом руководителя учреждения.

4.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения, утверждается руководителем учреждения по согласованию с Учредителем.

4.2.1. Штатное расписание учреждения составляется ежегодно руководителем на начало отчетного (финансового) года в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

4.2.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа

руководителя учреждения по согласованию с Учредителем.

5. Оказание материальной помощи работникам учреждения

5.1. Работникам учреждения оказывается материальная помощь в трудной жизненной ситуации (при наличии экономии фонда оплаты труда). Обстоятельства, при которых производится выплата материальной помощи, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада в случае:

- рождения ребенка,
- длительной болезни,
- смерти самих работников

На основании письменного заявления работника (родственников), копии документов, подтверждающих факт происшедшего события.

5.3. Решение об оказании материальной помощи работнику принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника не позднее трех дней со дня поступления к нему заявления работника.

6. Заключительные положения

6.1. ДООУ принимают положения об оплате труда работников ДООУ, руководствуясь «Примерном положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций и учреждений дошкольного образования Кировского муниципального района Приморского края», по согласованию с представительным органом работников.

6.2. Фонд оплаты труда работников ДООУ формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.3. В случаях, когда размер оплаты труда педагогического работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия (наград) право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наград) – со дня присвоения, награждения.

6.4. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, 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.

6.5. Руководители образовательных организаций:

а) Ежегодно составляют и утверждают учебные планы, тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо своей основной работы.

б) Формируют и утверждают штатное расписание организации в пределах объема средств образовательной организации на текущий учебный, финансовый год.

в) Несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной

платы работников.

6.6. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются организацией самостоятельно в соответствии с Российским законодательством.