

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета

Р.В.Крайченкова

" " ноябрь 2025 год

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом № МБДОУ "Юринский
детский сад "Теремок"

Е.П.Бабровская

" " ноябрь 2025 год



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБДОУ "ЮРИНСКИЙ ДЕТСКИЙ САД "ТЕРЕМОК"

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее Положение) МБДОУ "Юринский детский сад "Теремок" разработано в соответствии с Положением о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования, утвержденного Постановлением Администрации муниципального образования "Юринский муниципальный район" от 27 августа 2012г. № 216, в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012г. № 283 "О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений РМЭ, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл", Постановлением Администрации муниципального образования "Юринский муниципальный район" от 6.02.2017г. № 31 О внесении изменений в Положение о новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Юринский муниципальный район», утвержденного постановлением администрации муниципального образования «Юринский муниципальный район» от 27 августа 2012 года № 216, трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников Учреждения;

минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, и критерии их установления;

вопросы оплаты труда педагогических работников;

условия оплаты труда руководителей учреждения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров;

другие вопросы оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда

3. Оплата труда работников учреждений устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендации Российской Федерации трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета.

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады (ставки работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть – выплаты стимулирующего характера).

6. Размер заработной платы работников учреждений состоит из:

- ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- иных выплат.

7. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем произведения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

8. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008г. № 216н.

8.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, рублей
1	младший воспитатель	6408

8.2.Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, рублей
1	музыкальный руководитель, руководитель физ. воспитания,	9073
3	воспитатель педагог-психолог	10469
4	старший воспитатель логопед	10931

9. К базовым ставкам (окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад).

9.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

9.1.1. Наличия среднего или высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

среднее профессиональное образование – 1,0;

бакалавр – 1,05;

магистр (специалист) – 1,15;

кандидат наук – 1,2;

доктор наук – 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

9.1.2. наличия квалификационной категории:

вторая квалификационная категория – 1,2 (до окончания срока ее действия);

первая квалификационная категория – 1,3;

высшая квалификационная категория – 1,4.

10. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ профессий рабочих:

Разряд Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих	Минимальный оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5279
2 разряд работ в соответствии и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5655
3 разряд работ в соответствии и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и	5 841

профессий рабочих	
4 разряд работ в соответствии и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6221
5 разряд работ в соответствии и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6596
6 разряд работ в соответствии и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6972
7 высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах, имеющие 6 разряд	7912

11. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. № 247н:

11.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, рублей
1	делопроизводитель	5841

11.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, рублей
2	заведующий складом	7161
3	заведующий хозяйством	7161

11.3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, рублей
1	Заместитель заведующего по финансовой работе	36810

Компенсационные выплаты

12. К компенсационным выплатам относятся:

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).

13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в процентах или в абсолютных размерах.

13.1. Воспитателям, работающим с детьми ОВЗ, устанавливается выплаты компенсационного характера в размере от 10% до 15% от ставки заработной платы. (На основании письма Минобразования РФ от 31.03.2008 № 03-599 «О внедрении в дошкольных учреждениях новых систем оплаты труда»)

14. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере, по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

15. Работникам учреждений в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере: до 12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда.

16. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

16.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормативных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере от 20 до 50 процентов часовой ставки (оклада).

16.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

16.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

17. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

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

19. Младшему обслуживающему персоналу и педагогическим работникам, имеющим заработную плату ниже МРОТ выплаты компенсационного характера включаются в минимальный размер оплаты труда, начисление этих выплат производится из их ставок.

Стимулирующие выплаты

20. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

21. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

22. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

22.1. За наличие почетного звания:

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - до 1 000 руб.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

В связи с присвоением государственных почетных званий и наград: -

почетные грамоты, благодарственные письма Российской Федерации – 1000 руб;

-почетные грамоты, благодарственные письма республики Марий Эл – 300 руб.

«Почётный работник сферы образования РФ», «Заслуженный работник

образования РФ и другие звания- 1000 руб.

За почетные грамоты РФ- 500 руб.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждений, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника

23. Надбавка за стаж работы устанавливается:

23.1. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы в образовательном учреждении:

от 1 года до 10 лет - до 10 процентов;

от 10 до 20 лет - до 20 процентов;

свыше 20 лет - до 30 процентов.

24. Педагогическим работникам, впервые окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившим (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения.

25. Премии по итогам работы.

Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, в котором определены показатели и критерии установления данных выплат.

26. Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время сверх минимального размера оплаты труда.

Вопросы оплаты труда педагогических работников

27. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется Отделом образования и по делам молодежи администрации МО "Юринский муниципальный район", а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения Отдела образования.

28. Тарификационный список воспитателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из штатного расписания, учебного плана и программы, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем нагрузки педагогических работников на учебный год.

Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

29. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

30. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников учреждения:

	Количество размеров средней зарплатной платы
I	3,0
II	2,4
III	2,1
IV	1,8

31. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

32. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением руководителя, заместителей руководителя

и главного бухгалтера) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

33. Отдел образования может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом результатов его деятельности в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, установленными Отделом образования и выплачивать материальную помощь в пределах лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год.

Гарантии и компенсации работникам, направляемым в командировки и для повышения квалификации

34. При направлении работодателем работника для повышения квалификации или командировку за ним сохраняются место работы и средняя заработная плата по основному месту работы.

35. Работникам, направляемым в командировки и для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в следующем порядке и размерах: суточные в размере 150 рублей в сутки; проезд к месту обучения, командировки и обратно; проживание в размере 120 рублей в сутки без предъявления квитанции или согласно квитанции за проживание.

Порядок расчета отпускных работникам учреждения

36. Процедура расчета отпускных включает следующие этапы:

- определение расчетного периода для расчета оплаты отпуска;
- определение суммы заработка, которая будет использоваться при расчете среднего дневного заработка;
- расчет среднего дневного заработка;
- расчет среднего заработка.

37. При любом режиме работы средней заработок работника рассчитывается исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е число соответствующего месяца включительно (в феврале 28-е (29-е) число включительно).

38. При исчислении среднего заработка из расчетного периода следует исключить время, а также начисленную за это время заработную плату, когда за работником сохранялся средний заработок, он получал пособие с отрывом от работы или не выполнял работу по причинам, от него не зависящим. Например, исключаются время нахождения работника на больничном и сумма начисленного за это время пособия по временной нетрудоспособности.

Если в расчетном периоде не было фактически отработанных дней и, соответственно, начисленной заработной платы или этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода, используется заработная плата, фактически начислена за предшествующий период, равный расчетному.

Другие вопросы оплаты труда

39. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается и согласовывается Отделом образованием.

40. Работникам учреждений могут устанавливаться иные надбавки и доплаты, выплачиваться материальная помощь в пределах лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета на соответствующий финансовый год.

Размеры иных надбавок и доплат, порядок их установления определяются учреждением самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

41. Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом настоящего Положения и действующим законодательством доплаты и надбавки к ставкам заработной платы (окладом) предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты и надбавки исчисляется из ставки (оклада) без учета других надбавок и доплат.

42. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств заведующий МБДОУ вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату без предупреждения об этом работников.

Заведующий

(подпись)

Е.П.Бабровская

Председатель
профсоюзного комитета

(подпись)

Р.В.Крайченкова