

## Принято

на заседании педагогического совета  
МБДОУ детский сад № 20 «Колобок»  
Протокол № 4  
от «20» мая 2022 г.

## Согласовано

С учетом мнения родителей (законных  
представителей) воспитанников  
МБДОУ детский сад № № 20 «Колобок»  
протокол Совета родителей № 1  
от «16» мая 2022 г.

## Утверждаю

Заведующий Т.Р.Горбашова  
МБДОУ детский сад № 20 «Колобок» Приказ  
№ 72-осп. от «20» мая 2022 г.



## Положение об оплате труда

работников МБДОУ д/с №20 «Колобок»

по виду экономической деятельности «Образования»

### Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников МБДОУ д/с № 20 «Колобок» по виду экономической деятельности «Образование» (далее – Положение) разработано на основе постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений, а также нормативных правовых актов Министерства науки Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.
2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников федеральных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных Рособразованию (далее – учреждений).
3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.
4. Заработанная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего положения.

5. Месячная заработанная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
6. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим положением.

## **Порядок и условия оплаты труда**

### **1. Основные условия оплаты труда**

8. Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

9. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются 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;
- Перечень видов выплат стимулирующего характера;
- Настоящего Положения;
- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;
- Мнения представительного органа работников.

10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

11. Учреждение в пределах имеющихся у него средств, на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

12. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем учреждений по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициентов по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

14. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

15. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно – квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

16. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

17. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

## **2. Компенсационные выплаты**

18. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

19. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном соотношении, применяются к окладу (ставка) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

20. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплата 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, от нормальных);

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

22. Руководитель учреждения проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

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

### 3. Стимулирующие выплаты

24. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

25. В целях поощрения работников в учреждениях устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей стимулирования работников за количество и качество труда в соответствующей сфере деятельности, утвержденным Рособразованием.

26. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

Заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

27. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

28. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Условия оплаты труда руководителя учреждения, и заместителей руководителя

29. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

30. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

31. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются Рособразованием по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

32. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается Министерством науки Российской Федерации.

33. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя в процентах должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

### **Другие вопросы оплаты труда**

34. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

35. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

36. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

36. Особенности оплаты труда в образовательных учреждениях:

37. Особенности оплаты труда работников в общеобразовательных учреждениях.

Оплата труда педагогов устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплате труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

### **Заключительные положения**

38. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных учреждениях применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.