

Согласовано  
Председатель общего собрания работников  
\_\_\_\_\_ В.А. Куревлева  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

Утверждаю  
Заведующий МАДОУ ЦРР д/с № 114  
\_\_\_\_\_ Е.В. Киселева  
Приказ № 65/о от 07.02.2022 года

## **ПОЛОЖЕНИЕ «О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ МАДОУ ЦРР Д/С № 114»**

Положение разработано на основании ст.28.п.3.1.,ст.99 ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г., ст.144,145,146,147,150,153,154 Трудового кодекса РФ в действующей редакции., Приказа Министерства социальной политики Калининградской области № 819 от 28.12.2017г. « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных(автономных) учреждений, подведомственных Министерству социальной политики Калининградской области, осуществляющих деятельность в области социальных услуг, здравоохранения и образования», Приказа Министерства образования Калининградской области № 1871/1 от 27.08.2008г. « Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений», Письма Министерства образования и науки РФ от 31.03.08 № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда, Приказа Министерства образования Калининградской области № 1890/1 от 30.12.2019г.( в действующей редакции на 2021г.) «Об определении нормативов для расчета объема субвенции из областного бюджета местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях»

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников МАДОУ ЦРР д/сад № 114.

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников МАДОУ ЦРР д/сад № 114 устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ, законами и нормативно-правовыми актами Калининградской области и принимаемыми в соответствии с ними нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.

1.3. Система оплаты и стимулирования труда работников МАДОУ ЦРР д/сад № 114 формируется на основе следующих принципов:

1.3.1. Верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных норм международного права на всей территории Российской Федерации;

1.3.2. Недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Калининградской области и органов местного самоуправления;

1.3.3. Обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения его максимальным размером;

1.3.4. Обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов(должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и

стимулирующего характера а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

1.3.5. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

## **2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из двух источников финансирования:

-субсидии из бюджета городского округа «Город Калининград» на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг, определяемой из муниципального норматива на присмотр и уход за детьми.

-субвенции областного бюджета на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, определяемой с учетом нормативных затрат, непосредственно связанных с оказанием муниципальной услуги.

2.2. Для обеспечения повышения уровня заработной платы педагогических работников (по потребности) могут быть направлены денежные средства поступившие за счет родительской платы, но не более двадцать пяти процентов от поступившей оплаты в текущем месяце.

2.3. Оплата труда сотрудников, осуществляющих оказание услуг в сфере приносящей доход деятельности, производится за счет средств, полученных от оказания данного вида услуг.

2.4. Оплата труда сотрудников, осуществляющих оказание услуг в сфере приносящей доход деятельности устанавливается по соглашению сторон, согласно заключенному договору.

## **3. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

3.1. Оплата труда руководителя, осуществляется на основании Положения «Об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, содержание, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений.» , утвержденного Постановлением Администрации городского округа « Город Калининград № 978 от 07.07.2016г.

3.2. Оплата труда заместителей руководителя, главного бухгалтера осуществляется на основании Положения « О системе оплаты труда заместителей заведующего, главного бухгалтера».

## **4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

4.1. Фонд оплаты труда состоит из базовой части ФОТб и стимулирующей части ФОТст.  
 $ФОТ = ФОТб + ФОТст$

где:

ФОТ-фонд оплаты труда

ФОТб -базовая часть фонда отплаты труда

ФОТст.-стимулирующая часть фонда оплаты труда

4.2. Доля стимулирующей части составляет не более 30% от данного фонда оплаты труда

4.3. ФОТб обеспечивает гарантированную заработную плату работников МАДОУ ЦРР д/сад № 114 включая:

- административно-управленческий персонал;
- педагогический персонал;
- учебно-вспомогательный персонал;
- младший обслуживающий персонал.

4.5. Штатное расписание учреждения формируется в пределах ФОТб, утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих в учреждении. (п.7 Глава 3 Приказ Министерства образования Калининградской области № 1871/1 от 27.08.2008г. с изменениями на 31.12.2013г.)

#### 5. ОБЩАЯ И СПЕЦИАЛЬНАЯ ЧАСТЬ БАЗОВОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда состоит из общей части ФОТо и специальной части ФОТсп.:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТо} + \text{ФОТсп.}$$

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда

ФОТо -общая часть базовой части фонда оплаты труда

ФОТсп.-специальная часть базовой части фонда оплаты труда

5.2. Доля общей части ФОТо составляет не менее 50% от ФОТб

5.3. Общая часть ФОТо состоит из базовых должностных окладов работников, надбавок за стаж работы, уровень квалификации.

5.4. Общая часть ФОТо учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала состоит из базовых должностных окладов работников.

5.5. Общая часть ФОТо педагогического персонала состоит из базовых должностных окладов работников, надбавок за стаж работы, уровень квалификации. ( п.10 Глава 4 Приказ Министерства образования Калининградской области № 1871/1 от 27.08.2008г. с изменениями на 31.12.2013г)

5.6. Размер надбавок за стаж работы, уровень образования, уровень квалификации:

Надбавка за стаж работы (руб.)	Надбавка за уровень квалификации (руб)
от 5 до 10 лет. -500 от 10 до 20 лет - 700 свыше 20 лет -1000	высшая категория -2050 первая категория - 1250

5.7. Базовый должностной оклад предусматривает фиксированный размер оплаты труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

5.8. Размеры базовых должностных окладов, установленных в МАДОУ ЦРР д/с № 114:

Структурное подразделение	Должность	Оклад (руб.)
Административно-управленческий персонал	Главный энергетик	20000
Административный персонал	Бухгалтер	22000
	Специалист по кадрам	22000
	Делопроизводитель	22000
	Заведующий хозяйством	22000
Педагогический персонал	Воспитатель	20000
	Методист	20000
	Музыкальный руководитель	20000
	Инструктор по физической культуре	20000
	Учитель-дефектолог	20000
	Педагог-психолог	20000
	Учитель-логопед	20000
Учебно-вспомогательный персонал	Младший воспитатель	14000
Прочий персонал	Шеф-Повар	14000
	Повар	14000
	Кладовщик	12600
	Рабочий по комплексному	12600

	обслуживанию и ремонту зданий	
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	12600
	Уборщик служебных помещений	12600
	Дворник	12600
	Сторож	12600
	Кастелянша	12600
	Грузчик	12600
	Кухонная рабочая	12600
	Оператор теплового пункта	13000

5.9. Специальная часть ФОТсп. включает в себя выплаты компенсационного характера, а также доплаты и надбавки к должностному окладу.

5.10. Размеры и условия выплат из ФОТ сп. устанавливаются в Положении о распределении специальной части ФОТсп.

#### **6. СТИМУЛИРУЮЩАЯ ЧАСТЬ БАЗОВОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

6.1. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяется Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.2. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат являются показатели эффективности труда работников МАДОУ ЦРР д/сад № 114, измеряемых качественными и количественными показателями.

6.3. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость – работник должен знать, за какие показатели деятельности он может получить вознаграждение;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата.

6.4. Стимулирующие выплаты не являются гарантированной выплатой.

#### **7. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ**

7.1. В случаях когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, статуса молодого специалиста 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 до дня окончания действия квалификационной категории в соответствии с аттестационным листом.
- при присвоении почетного звания, награждения государственными и (или) ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присвоении статуса молодого специалиста – на основании приказа руководителя учреждения.

7.2. 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 течении которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.3 Заработная плата работников МАДОУ ЦРР д/с № 114 не может быть ниже установленной величины минимальной заработной платы в регионе, при условии полностью отработанной нормы рабочего времени и выполнении норм труда.

7.4. При экономии денежных средств на конец финансового года по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат, все средства или их часть считаются средствами стимулирующего фонда, и используются на поощрение работников.