

СОГЛАСОВАНО:

Председатель  
Общего собрания (конференции) трудового  
коллектива МДОУ «Детский сад № 113»

 \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_  
И. Е. Филина  
« 21 » 02 20 25

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий  
МДОУ «Детский сад № 113»

 \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_  
М. А. Тетеревлева  
« 21 » 02 20 25



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
Петрозаводского городского округа  
«Детский сад комбинированного вида № 113 «Онеженка»  
(МДОУ «Детский сад № 113»)**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад комбинированного вида № 113 «Онеженка» (МДОУ «Детский сад № 113») (далее – Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 113».

1.2. Настоящим Положением устанавливаются единые принципы установления системы оплаты труда в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Петрозаводского городского округа «Детский сад комбинированного вида № 113 «Онеженка», осуществляющую основную деятельность по виду экономической деятельности по коду ОКВЭД 85.11 «Дошкольное образование (предшествующее начальному общему образованию)» и «Присмотр и уход» (далее – Учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников организации, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьями 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Главой



Петрозаводского городского округа;

е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) размера минимальной заработной платы;

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих образовательную деятельность на основании трудовых договоров (эффективных контрактов).

1.5. Настоящее положение регламентирует вопросы установления систем оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 113», и включает в себя:

- оклады (должностные оклады) работников по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) в учреждении;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда работников учреждения, в т.ч. руководителя учреждения, и заместителей руководителя.

1.6. Схема окладов (должностных окладов) в учреждении определяется с учетом настоящего Положения и на основе группировки должностей специалистов, профессий рабочих по категориям различных работ, являющихся равноценными, по следующим параметрам:

- набору исполняемых функций;
- сложности труда;
- интенсивности труда;
- результативности труда.

При этом учитываются требования к профессиональной квалификационной (при наличии специального образования и профессионального опыта, в том числе требования, отраженные в порядке лицензирования отдельных видов деятельности); уставные цели Учреждения.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются составной частью оплаты труда работника.

1.8. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников организаций, занятых по совместительству, а также в условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 4 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом Учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

1.10. Заработная плата работника выплачивается в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета Петрозаводского городского округа и доходов организации от оказания платных образовательных услуг, зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных



статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

- 1.11. Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (в том числе за выполнение педагогическим работником с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в его должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) за выполнение учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).
- 1.12. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 1.13. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.
- 1.14. Фонд оплаты труда и штатное расписание организации утверждается ежегодно его руководителем по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.
- 1.15. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).
- 1.16. 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.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников**

- 2.1. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются с учетом:
- основных государственных гарантий по оплате труда работников;
  - 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;
  - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов служащих или профессиональных стандартов;
  - номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225;
  - перечня видов выплат стимулирующего характера;
  - перечня видов выплат компенсационного характера.



2.2. Размеры должностных окладов работников организации устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп (ПКГ) приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

2.4. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов (схем окладов).

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.

2.6. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приложением № к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.201 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.7. Размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в приложении к настоящему Положению. Размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) подлежат индексации.

2.8. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников учреждения, с учетом раздела III настоящего Положения.

2.9. Фиксированная оплата может устанавливаться за увеличение объема выполняемой работы.

2.10. Работникам Учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников Учреждения, с учетом раздела IV настоящего Положения.

2.11. Условия выплаты материальной помощи работникам организации с конкретными размерами устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 № 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Петрозаводского городского округа», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (далее – компенсационная выплата):

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями



б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе ночью, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

г) доплаты до минимального размера оплаты труда, либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3.2. Компенсационная выплата работникам, занятым на работах с вредным и (или) опасными условиями труда, устанавливается работнику по результатам специальной оценки условий труда и исчисляется в установленном размере в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника (приложение № 2).

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

Руководитель организации обязан предпринять необходимые меры по устранению вредных производственных факторов и обеспечению безопасных условий труда.

Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на работах с вредным и (или) опасными условиями труда, установленный системой оплаты труда работников организации, не может быть ниже минимальных размеров повышения, установленного в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.3. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

а) районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

б) процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается к заработной плате работника организации в соответствии с законодательством Российской Федерации в следующих размерах:

а) районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями – 1,15 процентов;

б) процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 50 процентов с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

3.4. К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (или) нуждающимися в длительном лечении.

3.5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам организации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового



договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Доплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательным процессом, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия работника. Работникам устанавливаются доплаты в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской);
- за руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»;
- за заведование мастерскими, учебно-опытными участками;
- за классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект) (не более чем в двух классах одному педагогическому работнику);
- за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки;
- за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»;
- за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»;
- за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии.

3.7. За особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах), в том числе:

- за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;
- за осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях.

За особенности и специфику работы в дошкольных образовательных организациях (классах, группах), в том числе:

- за работу в образовательных учреждениях (группах) компенсирующего вида для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;
- за работу в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;
- за работу в специализированных группах для детей с аллергическим диатезом и аллергодерматозами.

3.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время (Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время").

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Ночным считается время с 22.00 часов предшествующего дня до 6.00 часов следующего дня.

3.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем двойным размером, не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда, сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производится в пределах месячной нормы рабочего времени; и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда, сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась све-



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

3.10. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.11. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

3.12. В случае если начисленная месячная заработная плата работника муниципального учреждения (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (в том числе за выполнение педагогическим работником письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных образовательной деятельностью, не входящих в его должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) за выполнение учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебно-преподавательской работы), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда (либо минимального размера заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом). Доплата к начисленной месячной заработной плате работника организации устанавливается без учета доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещения профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Работнику организации, не полностью отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и не полностью выполнившего норму труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени (выполненному объему работы) и включается в расчет среднего заработка.

Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате.

$D = P_m - P_n$ ,

где:

$D$  - размер доплаты;

$P_m$  - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

$P_n$  - размер начисленной месячной заработной платы работнику, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему норму труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий



(должностей) (в том числе за выполнение педагогическим работником с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, вносящих в его должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) за выполнение учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы).

3.13. Локальным актом организации могут предусматриваться иные гарантии компенсации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

#### **IV. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера**

4.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Главы Петрозаводск городского округа от 24.10.2008 № 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Петрозаводского городского округа», системой оплаты труда организации могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы;

б) за качество выполняемых работ;

г) премиальные выплаты по итогам работы;

д) выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению руководства организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создается в организации, на определенный период времени в пределах утвержденного фонда оплаты труда на период с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря текущего года.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Порядок и условия установления выплат и их размер определяется Положением о стимулировании работников МДОУ «Детский сад № 113» организации и коллективным договором.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность, особый режим и график работы, выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ).

К основным показателям оценки результатов выполняемых работ в целях установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы относится оценка трудового вклада работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок в порядке и размерах, определенных Положением о стимулировании работников МДОУ «Детский сад № 113».

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Применение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не образует дополнительной оплаты и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Предельный размер надбавки не установлен системой оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 113».

4.3. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ выплачивается в целях поощрения работников:

- за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации;

Надбавка за высшую квалификационную категорию - 20 %;



Надбавка за 1 квалификационную категорию - 15%.

Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в организации, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Применение надбавки за качество выполняемых работ не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

4.4. В целях поощрения работников организации за выполненную работу системой оплаты труда работников организации может быть предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы.

Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Наименование премии и условия ее выплаты, виды премии и периоды определены Положением о стимулировании работников МДОУ «Детский сад № 113».

При этом учитывается:

**4.5. Для педагогических работников организаций:**

- непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в семинарах, конференциях, проводимых организацией;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета системы российского образования, как внутри страны, так и за ее пределами;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных региональных целевых программ в области образования;
- достижения в инновационной деятельности организации;
- участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи в общеобразовательных организациях, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- участие педагогического работника в разработке и реализации образовательных программ;
- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- работу по теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовку заявки на научный конкурс, принятую к рассмотрению;
- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
- наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся, воспитанников победителей и призеров всероссийских олимпиад, конкурсов и соревнований;
- участие в выполнении программы развития организации;
- организацию, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных организацией;
- участие в инновационной деятельности организации;
- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- применение в работе иностранного языка;
- другие показатели и условия.

4.6. Для работников организаций, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной



бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации);

выполнение особо важных и срочных работ;

другие показатели и условия.

4.7. Для всех категорий работников:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей

соответствующем периоде;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставн

деятельностью организации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и

уставной деятельности организации;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий; разработ

и внедрение рационализаторских предложений;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета

иногда учреждения среди населения;

трудовой вклад работника в выполнение проводимых организацией мероприятий;

использование новых эффективных технологий в процессе работы; выполнение ос

важных и срочных работ;

другие показатели, условия и достижения.

4.8. Молодым специалистам из числа педагогических работников в соответствии с...

с действующим законодательством может быть предусмотрена выплата по итогам первс

второго и третьего года работы, которые впервые поступают на раб

по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного процесса по специальности в течение одного года со дня окончания образовательного процесса по специальности

организации (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, периода времени по уходу неработающих

на ребенком до достижения им возраста трех лет, периода времени по уходу неработающ

образовательной организации за ребенком до достижения

или возраста трех лет, периода прохождения военной службы по призыву).

4.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показате

эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности организации, требования к документам, подтверждающие

показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность

осуществления, порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выпл утверждаются Положением о стимулировании работников МДОУ «Детский сад № 113».

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу организации премия по итогам работы за отчетный период выплачивается

При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный резул

при премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат.

4.4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как абсолютным, так и относительным размером. Конкретный размер выпл

процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Конкретный размер вып...

структурирующего характера, порядок расчета такого размера, исходя из размера ф

показателей эффективности, достигнутых коллективом за отчетный период и иных обстоятельств определен Положением о стимулировании

соответствующий период, и иных обстоятельств определен Положением о стимулировании работников МЛОУ «Детский сад № 113».

Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на усло

совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производ

отработанному времени или в зависимости от выполненного об

Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий стимулирующих выплат локальным нормативным актом организации

10



коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

## V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации. Должностной оклад руководителя образовательной организации может быть изменен в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовой договор с руководителем образовательной организации заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителей и среднемесячной заработной плат работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителей заместителей руководителя) устанавливается в кратности 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются трудовым договором в размере на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

6.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа, подведомственных управлению образования комитета социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 09.02.2022 № 257.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя организации устанавливаются в случаях и на условиях, предусмотренных разделом IV настоящего Положения.

С учетом условий труда руководителю организации, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

6.4. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работнику материального стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя Учреждения, за выполнение своих функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ; выполнение дополнительного объема работы, не предусмотренного должностной инструкцией).

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителю руководителя Учреждения как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

Предельный размер надбавки может быть установлен системой оплаты труда работников Учреждения.



## VII. Другие вопросы оплаты труда

- 8.1. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), по которым размеры должностных окладов (окладов) не определены настоящим Положением, должностные оклады (оклады) устанавливаются системой оплаты труда работников Учреждения в размере, не превышающем должностной оклад руководителя Учреждения.
- 8.2. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам оказывается материальная помощь.
- 8.3. Порядок оказания материальной помощи устанавливается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.
- 8.4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.



Общепрофессиональные профессии рабочих  
(приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 248н)

«Профессиональная квалификационная группа  
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

| квалификац.<br>уровни | должности,<br>отнесенные к квалификационным уровням                                                                             | размер должностного<br>оклада, руб. |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1 уровень             | вахтёр, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож,<br>уборщик служебных помещений, оператор<br>стиральных машин, подсобный рабочий | 5219,00                             |

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

| квалификац.<br>уровни    | должности,<br>отнесенные к квалификационным уровням             | размер должностного<br>оклада, руб. |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 2 квалификац.<br>уровень | повар, рабочий по комплексному обслуживанию<br>и ремонту зданий | 5679,00                             |

Общепрофессиональные должности служащих  
(приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н  
(с изменениями на 11 декабря 2008 года)

Профессиональная квалификационная группы общепрофессиональных должностей руководителей  
специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

| квалификац.<br>уровни | должности,<br>отнесенные к квалификационным уровням | размер должностного<br>оклада, руб. |
|-----------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1 уровень             | Калькулятор                                         | 5420,00                             |
| 2 уровень             | Инспектор по кадрам                                 | 5679,00                             |
| 3 уровень             | Шеф-повар                                           | 6015,00                             |



Общепрофессиональные должности служащих  
(приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н  
(с изменениями на 11 декабря 2008 года))

Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

| квалификац. уровни | должности, отнесенные к квалификационным уровням | размер должностного оклада, руб. |
|--------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------|
| 1 уровень          | Специалист по кадрам                             | 7828,00                          |

Работники образования  
(приказ Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года N 216н)  
Профессиональные квалификационные группы

должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

| квалификац. уровни | должности, отнесенные к квалификационным уровням | размер должностного оклада, руб. |
|--------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------|
| 1 уровень          | младший воспитатель                              | 6864,00                          |

Профессиональная квалификационная группа  
должностей педагогических работников

| квалификац. уровни    | должности, отнесенные к квалификационным уровням                  | размер должностного оклада, руб. |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| 1 квалификац. уровень | музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре       | 9450,00                          |
| 3 квалификац. уровень | воспитатель, педагог-психолог                                     | 10500,00                         |
| 4 квалификац. уровень | учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель, учитель-старший | 11582,00                         |

|                                |  |          |
|--------------------------------|--|----------|
| заместитель заведующего по АХР |  | 13364,00 |
| специалист по охране труда,    |  | 7828,00  |
| контрактный управляющий        |  | 9589,00  |



**Перечень рабочих мест и профессий (должностей) работников,  
работающих на данных рабочих местах, которым установлены доплаты  
за работу с вредными и (или) опасными условиями труда  
в МДОУ «Детский сад № 113»**

| №<br>п/п | Название<br>профессии (должности)                 | Размер доплаты<br>в (%) процентах<br>к тарифной ставке |
|----------|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 1.       | Повар                                             | 12                                                     |
| 2.       | Шеф-повар                                         | 12                                                     |
| 3.       | Подсобный рабочий                                 | 12                                                     |
| 4.       | Оператор стиральных машин                         | 12                                                     |
| 5.       | Младший воспитатель<br>(специализированных групп) | 4                                                      |