

Утверждаю  
Заведующая МБДОУ  
«Детский сад №4 «Соколонок»  
*Ирина Александровна Хвещеркина*  
Приказ № 43 от 04.04.2019г.



# Положение об оплате труда работников

*Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №4 «Соколонок»  
городского округа «город Дагестанские Огни»*

## **I Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года N 25 "О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан", постановлением Правительства Республики Дагестан от 27 февраля 2019 г. N28 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства Образования и науки Республики Дагестан» .

2. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников образовательных учреждений состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3. Минимальные должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников образовательных учреждений устанавливаются на основе настоящего Положения , в соответствии отнесения, занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за

ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

7. Выплаты по заработной плате осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

8. Руководители учреждений несут ответственность за своевременную и в полном объеме оплату труда работников и должны также руководствоваться:

Федеральным законом от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда";

пунктом 3 статьи 2 Закона Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года N 25 "О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан".

9. В случаях, когда месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

10. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

11. Данное положение действует до принятия нового .

**II. Размеры окладов (должностных окладов)  
работников, размеры повышающих коэффициентов  
к окладам отдельных работников и критерии их установления  
(Изменения внесены в соответствии Постановления  
Правительства РД от 27.02.2019г. № 28)**

1. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников учреждения устанавливаются в следующих размерах:

- Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
Завхоз	4617
Сторож	3167
Дворник	2111
Повар	3456
Помощник повара	3456
Подсобный (кухонный) рабочий	4617

Прачка	3456
Кастелянша	4617
Делопроизводитель	3456

- профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
Помощник воспитателя	4617

- профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель:	9668*
	при наличии I квалификационной категории	10441*
	при наличии высшей квалификационной категории	11277*
3-й квалификационный уровень	<b>воспитатель дошкольного образования:</b>	11280*
	при наличии I квалификационной категории;	12182*
	при наличии высшей квалификационной категории;	13094*
4-й квалификационный уровень	логопед	10441*
	при наличии I квалификационной категории	11277*
	при наличии высшей квалификационной категории	12179*

- профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер
--------------------------	------------------------	--------

		должностного оклада, ставки зарботной платы (рублей)
1 –й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно- производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-му квали фикационному уровню):	9668
	при работе в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалифи-кационной категории либо в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, и наличии I квалификационной категории	10441
	при работе в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории либо в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, и наличии I квалификационной категории	11277
	при работе в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории	12179
2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руково- дитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно- консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и	9668

	<p>других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3-му квалификационному уровню);</p> <p>старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования:</p>	
	<p>при работе в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории либо в учреждении, отнесенном к II группе по оплате труда руководителей, и наличии I квалификационной категории</p>	10441
	<p>при работе в учреждении, отнесенном к II группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории либо в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, и наличии I квалификационной категории</p>	11277
	<p>при работе в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории</p>	12179
3-й квалификационный уровень	<p>Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования:</p>	9668
	<p>при работе в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории либо в учреждении, отнесенном к II группе по оплате труда руководителей, и наличии I квалификационной категории</p>	10441
	<p>при работе в учреждении, отнесенном к II группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории либо в</p>	11277

	учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, и наличии I квалификационной категории	
	при работе в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории	12179

2. Руководителям структурных подразделений и специалистам учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу:

за специфику работы;

за наличие звания;

за наличие ученой степени кандидата наук и доктора наук.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается заведующим учреждения в отношении каждого конкретного работника в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

2.1. Повышающие коэффициенты за специфику работы определяются в следующих размерах:

Основание для установления повышающего коэффициента	Коэффициент за специфику работы, %
детский сад	13

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются.

2.2. Повышающие коэффициенты применяются при исчислении выплат по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Установление повышающих коэффициентов образует новый оклад, и выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются исходя из нового оклада.

2.3. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013г. №329 « О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

2.4.Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенности деятельности и значимости учреждения.

В качестве показателя эффективности работы заведующего учреждения, по решению Администрации может быть установлен рост средней заработной платы учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Правительства Республики Дагестан.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в кратности в соответствии с законодательством.

2.5.В случае изменения размера должностного оклада руководителя

образовательного учреждения вследствие увеличения средней величины заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и (или) изменения группы оплаты труда руководителя образовательного учреждения с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада.

### **III. Выплаты компенсационного характера**

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации .

Размер компенсационных выплат (процентов) за наличие в группах дошкольных образовательных организаций детей свыше;

от 21 до 30 чел.	3
От 31 до 40 детей	6
Свыше 40 детей	9

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных учреждений с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

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

5. 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.

Работникам муниципальных образовательных учреждений в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются выплаты в размере:

От 4 до 12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда.

5.1.Руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.2.Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных

условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

5.3. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

6. Доплата устанавливается :

Рабочим пищеблоков (повар, кухонный рабочий);

Рабочим прачечных (рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды, гладильщик);

6.1. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

6.2. Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов .

7. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 50% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

8. Работа в выходной или нерабочий праздничные дни устанавливаются в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

9. Оплата за сверхурочную работу.

9.1. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

9.2. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

9.3. Работникам учреждений образования, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

9.4. При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

10. Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

11. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности

(должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

12. Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

#### **IV. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера**

1. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Установление стимулирующих выплат осуществляется учреждением самостоятельно, с применением показателей и критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований муниципального бюджета, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

3. К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемой работы относятся:

а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания:

лицам, награжденным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации" - до 10 процентов оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным знаком "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации" - до 10 процентов оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным знаком "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации" - до 10 процентов оклада (должностного оклада).

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и

выше оплата за наличие почетного звания производится от одной ставки. В случаях, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

Руководителям учреждений порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе показатели и критерии оценки деятельности руководителя, определяются Управлением образования Администрации городского округа города Дагестанские Огни.

Оплата производится от ставки заработной платы пропорционально отработанному времени.

При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному основанию, имеющему наибольшее значение;

- б) стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые 3 года работы в размере 20 процентов от оклада.

Молодым считается:

дипломированный специалист, который в первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу учреждения;

4. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения за продолжительность педагогической работы в учреждении.

5. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований муниципального бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять:

для педагогических работников общеобразовательных учреждений не менее 5 процентов;

для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений не менее 5%;

для лиц, занимающих другие должности, не менее 5 процентов.

## **V. Другие вопросы оплаты труда**

1. Работникам муниципальных образовательных учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских учреждениях, в других исключительных случаях тяжелого материального положения. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

2. Выплата материальной помощи производится:

работникам - на основании приказа учреждения;

руководителям учреждений - на основании постановления Главы городской администрации.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при

исчислении средней заработной платы работников не учитывается. На сумму материальной помощи коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями не применяется.