

**комитет по образованию  
администрации городского округа «Город Калининград»  
муниципальное автономное дошкольное образовательное  
учреждение города Калининграда  
центр развития ребенка - детский сад № 2 (МАДОУ ЦРР д/с № 2)**

---

236010, г. Калининград, ул. Менделеева, 18  
Тел./факс: 8(4012) 96-20-01; 92-83-91  
сайт: [www.детскийсад2.рф](http://www.детскийсад2.рф); адрес электронной почты: [ds002@edu.klgd.ru](mailto:ds002@edu.klgd.ru)

**СОГЛАСОВАНО**  
общим собранием  
работников  
МАДОУ ЦРР д/с № 2  
(протокол № 04 от 16.09.2022г.)

**УТВЕРЖДАЮ**  
Заведующий  
МАДОУ ЦРР д/с № 2  
\_\_\_\_\_ М.Л. Середа

Приложение № 8  
к Коллективному договору  
МАДОУ ЦРР д/с № 2  
на 2022-2025 годы

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников  
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
города Калининграда центра развития ребенка - детского сада № 2**

г. Калининград  
2022

## Общие положения

1. Настоящее положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников МАДОУ ЦРР д/с № 2 (далее - Учреждение).

2. Положение о системе оплаты труда МАДОУ ЦРР д/с №2 (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», согласно Уставу Учреждения.

3. Фонд оплаты труда формируется из следующих источников финансирования:

- субсидии городского бюджета, направленной на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания;

- субсидии областного бюджета, направленной на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания;

- средств, поступивших от платных услуг.

4. Министерством образования Калининградской области определяются нормативы для расчета объема субвенций 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.

При реализации дошкольного образования осуществляются расходы по оплате труда и выплате начислений по оплате труда необходимых работников, обеспечивающих реализацию дошкольного образования:

- воспитатели;

- прочие педагогические работники, обеспечивающие реализацию дошкольного образования: музыкальные руководители, педагоги-психологи, инструкторы по физической культуре, учителя-логопеды, учитель-дефектолог, методист;

- административный, учебно-вспомогательный и прочий персонал: младшие воспитатели, бухгалтеры, делопроизводители, специалист по закупкам, заведующие хозяйством, дворники, уборщики служебных помещений;

- административно-управленческий персонал: заведующий, заместитель заведующего, главный бухгалтер.

5. Оплата труда заведующего производится в соответствии с локальными нормативными актами об оплате труда заведующего, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также на основании постановления администрации городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021г. N 966 «Об утверждении 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». Оплата труда руководителя Учреждения производится на основании приказов комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград».

6. Оплата труда заместителей заведующего, главного бухгалтера Учреждения производится в соответствии с положением об условиях оплаты труда заместителей заведующего, главного бухгалтера, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений в Учреждении.

7. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем Учреждения и работниками.

8. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже установленной величины минимальной заработной платы в регионе.

9. Повышение уровня заработной платы, включая индексацию заработной платы, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится не чаще одного раза в год. Индексация заработной платы работников Учреждения производится на основании сведений о предельных индексах потребительских цен, предоставляемых органами государственной

статистики. Индексация заработной платы работников Учреждения производится при условии увеличения финансирования на соответствующий финансовый год в размере, необходимом для осуществления индексации.

### **Формирование фонда оплаты труда**

Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования.

Фонд оплаты труда состоит из:

**I. Базовая часть фонда оплаты труда.**

**II. Специальная часть фонда оплаты труда.**

**III. Стимулирующая часть фонда оплаты труда.**

**IV. Других выплат, производимых в рамках трудовых отношений.**

Доля базовой части – не менее 70% фонда оплаты труда, стимулирующая часть не более 30%.

Расчет Фонда оплаты труда педагогических работников рассчитывается ежемесячно главным бухгалтером, утверждается приказом руководителя Учреждения.

Методика расчета Фонда оплаты труда педагогических работников:

$ФОТ_{п} = Ч_{п} * Ц_{п}$ , где

ФОТ<sub>п</sub> - фонда оплаты труда педагогических работников;

Ч<sub>п</sub> – среднесписочная численность педагогических работников за текущий месяц;

Ц<sub>п</sub> – целевой показатель по заработной плате в сфере образования по региону, для педагогических работников дошкольного образования.

### **I. Базовая часть фонда оплаты труда**

1.1 Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (воспитатели, музыкальные руководители, педагоги-психологи, инструкторы по физической культуре, учителя-логопеды, учитель-дефектолог, методист), административно-управленческого персонала (заведующий, заместители заведующего, главный бухгалтер), учебно-вспомогательного персонала (младшие воспитатели), административного персонала (бухгалтер, специалист по закупкам, делопроизводитель, заведующий хозяйством), прочего персонала (рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, дворник, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, кладовщик, грузчик, кастелянша, швея).

Базовая часть для педагогических работников состоит из должностного оклада, выплат, учитывающих стаж педагогической работы, уровень образования и уровень квалификации. Базовая часть для остальных работников состоит из должностного оклада.

**Размер выплат, учитывающих уровень квалификации педагогических работников:**

- первая квалификационная категория — 5 % от должностного оклада;
- высшая квалификационная категория — 10% от должностного оклада.

**Размер выплат, учитывающих уровень образования педагогических работников:**

- высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» — 5 % от должностного оклада.

### **Размер выплат, учитывающих стаж педагогической работы педагогических работников:**

- за педагогический стаж работы более 3 до 10 лет - 5 % от должностного оклада;
- за педагогический стаж работы более 10 до 15 лет - 10 % от должностного оклада;
- за педагогический стаж работы свыше 15 лет – 15 % от должностного оклада.

В педагогический стаж работы засчитываются периоды работы в должности педагогического работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних.

Наименования педагогических должностей применяются в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций". Периоды педагогической работы в иностранных государствах для расчета количества лет педагогической работы не учитываются.

Надбавка за педагогический стаж работы изменяется со дня достижения соответствующего стажа.

## **II. Специальная часть фонда оплаты труда**

Специальная часть фонда оплаты труда работников Учреждения включает в себя выплаты компенсационного характера:

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение должностей, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни);

- надбавка за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (по результатам специальной оценки условий труда). Минимальный размер надбавки составляет 4% от должностного оклада;

- надбавка педагогическим работникам, имеющим статус молодого специалиста - до 20 % от должностного оклада;

Право на надбавку имеют молодые специалисты, окончившие средние профессиональные (специальные) или высшие учебные заведения и впервые поступившие на работу по полученной специальности на вакантную должность в возрасте до 35 лет. Надбавка выплачивается молодому специалисту в течение 3 лет после окончания учебного заведения.

- оплата за первые три дня пособия по временной нетрудоспособности.

Порядок расчета оплаты при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы без освобождения от работы:

- при совмещении должностей оплата производится на основании должностного оклада совмещаемой должности и размера совмещаемой ставки, пропорционально отработанному времени;

- при расширении зоны обслуживания оплата производится на основании должностного оклада по должности, по которой производится дополнительная работа, путем деления должностного оклада на норму рабочего времени по должности, по которой производится дополнительная работа, и умножения на количество часов, порученных для выполнения работы в свое основное рабочее время. Количество поручаемых часов определяется исходя из объема выполняемой работы, предусмотренной для данной должности;

- при увеличении объема работы оплата производится пропорционально отработанному времени путем деления базовой части (должностной оклад, выплаты за стаж работы, образование, квалификационную категорию) на норму рабочего времени и умножения на количество отработанных часов;

При совмещении должностей, увеличении объема работы в Учреждении ведутся табеля учета рабочего времени.

Экономия средств специальной части ФОТ работников перераспределяется на выплаты стимулирующего фонда.

### III. Стимулирующая часть фонда оплаты труда

К выплатам стимулирующего характера относятся

- надбавка за сложность, напряженность, качество работы;
- надбавка за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков;
- премия за выполнение работ;
- поощрительные премии;
- надбавка младшим воспитателям за работу с детьми раннего возраста (в яслях, в первых младших группах);
- стимулирующие разовые доплаты от оказания платных услуг;
- стимулирующие выплаты за качество и результативность профессиональной деятельности работниками Учреждения, рассчитанные на основании показателей и критериев эффективности деятельности, утвержденных настоящим Положением.

Размер указанных выплат стимулирующего характера:

3.1. Работникам Учреждения приказом руководителя устанавливается надбавка за сложность, напряженность, качество работы в размере до 100 % от должностного оклада.

Приказы об установлении надбавки за сложность, напряженность, качество работы пересматриваются по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

Надбавка за сложность, напряженность, качество работы может быть снижена до 100% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы - в случае:

- ✓ использования не по назначению муниципального имущества и необеспечения его сохранности;
- ✓ нарушения трудовой дисциплины;
- ✓ применения дисциплинарного взыскания;
- ✓ неисполнения или несвоевременного исполнения приказов, распоряжений и поручений руководителя, несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации;
- ✓ несвоевременного либо неполного устранения нарушений, установленных в ходе проверок контрольных и надзорных органов;
- ✓ нарушения правил охраны труда, противопожарной безопасности, санитарных норм и правил;
- ✓ невыполнения мероприятий, предусмотренных планом работы Учреждения;
- ✓ невыполнения должностных обязанностей в надлежащем виде;
- ✓ наличия карантина на группах;
- ✓ наличие обоснованных жалоб.

3.2. Работникам Учреждения приказом руководителя устанавливается надбавка за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков в следующих размерах:

- ✓ за ученую степень доктора наук - 2000 рублей в месяц;
- ✓ за ученую степень кандидата наук - 1000 рублей в месяц;
- ✓ за наличие государственной награды, почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» - 2000 рублей в месяц;

✓ за наличие нагрудных знаков «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации - 1000 рублей в месяц.

При наличии нескольких почетных званий, государственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение. При присуждении ученых степеней доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома. При присвоении государственной награды, почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

3.3. Премия за выполнение работ выплачивается работникам Учреждения единовременно по итогам выполнения определенной работы. Премия устанавливается приказом руководителя в размере до 100% от должностного оклада.

3.4. Работникам Учреждения могут выплачиваться поощрительные премии в связи:

- ✓ с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 и 75 лет со дня рождения);
- ✓ с профессиональными, государственными праздниками (Днем воспитателя и всех дошкольных работников, Днем защитника Отечества, Международным женским днем);
- ✓ в связи с окончанием учебного года;
- ✓ по итогам работы (за квартал, год).

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств.

Поощрительные премии выплачиваются на основании приказа руководителя Учреждения, в размере до 100% от должностного оклада.

Поощрительные премии с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 и 75 лет со дня рождения) выплачиваются работникам, проработавшим не менее 1 года в Учреждении.

Работнику, к которому применены меры дисциплинарного взыскания, выплата поощрительных премий не производится с месяца, в котором применено взыскание, до снятия дисциплинарного взыскания.

До истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания работодатель имеет право снять его с работника по личной просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

3.5. Надбавка младшим воспитателям за работу с детьми раннего возраста (в яслях, в первых младших группах) выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения в размере 20 % от должностного оклада.

3.6. Стимулирующие разовые доплаты от оказания платных услуг производятся в пределах полученных доходов от оказанных услуг. Предельный размер выплат не ограничен. Выплачиваются на основании приказа руководителя Учреждения.

3.7. Распределение выплат на основании показателей и критериев эффективности деятельности.

Распределение доплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по балльной системе (показатели и критерии эффективности деятельности).

Ежемесячно оценка деятельности осуществляется по балльной системе самим работником и экспертной комиссией.

Работники, в случае увольнения до 25 числа текущего месяца, показатели и критерии эффективности деятельности не заполняют и не представляют на рассмотрение экспертной комиссией.

Члены экспертной комиссии выбираются на общем собрании трудового коллектива из числа работников Учреждения. Экспертная комиссия утверждается приказом заведующего Учреждением. Состав экспертной комиссии - не более 10 человек, – в равном количестве по

каждому зданию Учреждения. Председатель экспертной комиссии выбирается на заседании комиссии. Заседания экспертной комиссии проводятся ежемесячно.

Работники Учреждения заполняют показатели и критерии эффективности деятельности и представляют в экспертную комиссию до 25 числа текущего месяца. В случае непредставления показателей и критериев эффективности деятельности работниками Учреждения по причине временной нетрудоспособности, очередного отпуска, отпуска без сохранения заработной платы и др. экспертная комиссия принимает количество баллов за текущий месяц равное нулю. Для работников, проработавших в текущем месяце менее 3/4 (трех четвертей) рабочих дней, оценка показателей и критериев качества эффективности деятельности не производится. Количество баллов за текущий месяц равняется нулю.

При расчете количества рабочих дней для целей оценки показателей и критериев качества эффективности деятельности округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения.

В случае невозможности оценить результаты работы в текущем месяце (отсутствие рабочих дней в текущем месяце) показатели и критерии эффективности деятельности не заполняются работниками и не представляются в экспертную комиссию.

Экспертная комиссия рассматривает показатели и критерии эффективности деятельности и определяет количество баллов каждого работника. Экспертная комиссия осуществляет свою деятельность на основании положения об экспертной комиссии. Осуществление членами экспертной комиссии своих функций производится на безвозмездной основе.

Расчет стоимости 1 балла производится путем деления стимулирующего фонда сформированного на данный период на общую сумму баллов, набранных работниками Учреждения.

Стоимость 1 балла может меняться в каждом отчетном периоде.

Для работников, работавших в текущем месяце в разных должностях, оценка показателей и критериев качества эффективности деятельности производится по должности, в которой работник проработал большее количество дней. А в случае равного количества рабочих дней оценка показателей и критериев качества эффективности деятельности производится по той должности, по которой стоимостная оценка будет больше.

#### **IV. Порядок осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений**

4.1 Материальная помощь предоставляется работникам Учреждения в случае возникновения особых жизненных ситуаций (бракосочетания, рождения ребенка, смерти близких родственников (супруга, ребенка, родителя), выхода на пенсию, необходимости проведения дорогостоящего лечения, а также при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожара, наводнения, землетрясения, утраты имущества и других).

4.2. Материальная помощь выплачивается работникам Учреждения на основании приказа заведующего Учреждения по заявлению работника при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

#### **V. Заключительные положения**

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 сентября 2022 года.

5.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются Общим собранием работников и утверждаются приказом заведующего.

5.3. Настоящее Положение устанавливает показатели и критерии эффективности деятельности для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда, которые являются частью настоящего Положения.