



УТВЕРЖДЕНО  
заведующий МБДОУ «Детский сад № 54  
«Аленький цветочек»  
Т.В. Иванова  
(приказом № 152 от 27.09. 2024 г.)

## ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда работников муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 54 «Аленький  
цветочек»

### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 54 «Аленький цветочек» (далее - Положение) разработано в соответствии с решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 № 1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области», постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 24.09.2024 г. № 7628 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации города Тамбова Тамбовской области, управлению дошкольного образования администрации города Тамбова Тамбовской области, комитету культуры администрации города Тамбова Тамбовской области, комитету социальной политики администрации города Тамбова Тамбовской области».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 54 «Аленький цветочек» (далее - учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Работникам учреждения производятся выплаты социального характера в пределах средств на оплату труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Положением.

1.4. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

Работникам учреждения, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; с иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.6. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Оплата труда работников учреждения, а также выплаты социального характера устанавливаются (начисляются) в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда.

1.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей должностного оклада, ставки заработной платы по должности, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказы руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры окладов работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам устанавливаются в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (старший воспитатель, педагог-психолог, устанавливаются в размере 10955 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (помощник воспитателя) - 7646 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (младший воспитатель) - 8738 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня» (делопроизводитель) - 7646 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» (заведующий хозяйством, шеф-повар) - 8738 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» (электронщик) - 10955 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» (уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, дворник, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту специальной одежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар 2-3 разряда) - 7646 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» (повар 4-6 разряда) – 8738 руб.;
- по должностям, не включённым в профессиональные квалификационные группы (специалист по охране труда) – 10955 руб.

2.2. Размеры ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, воспитатель, педагог дополнительного образования) устанавливаются в размере 10955 руб.

2.3. Размер должностного оклада заместителя руководителя

устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Размер должностного оклада заместителя руководителя изменяется с даты изменения размера должностного оклада руководителя учреждения.

2.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности к окладу, с образованием должностного оклада устанавливается в следующих размерах:

- по должности по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

- третий квалификационный уровень (педагог-психолог) - 0,40;

- четвертый квалификационный уровень (старший воспитатель) - 0,50.

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

- второй квалификационный уровень (заведующий хозяйством) - 0,10;

- третий квалификационный уровень (шеф-повар) - 0,15;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (электроник) – 0,2;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

- второй квалификационный уровень (повар 6 разряда) - 0,10;

- по должностям, не включённым в профессиональные квалификационные группы:

- специалист по охране труда – 0,20.

Полученный после применения повышающих коэффициентов должностной оклад работников подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности к ставке заработной платы, с образованием ставки заработной платы по должности по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников устанавливается в следующих размерах:

- первый квалификационный уровень (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре) - 0,20;

- второй квалификационный уровень (педагог дополнительного образования) - 0,30;

- третий квалификационный уровень (воспитатель) - 0,40;

- четвертый квалификационный уровень (учитель-логопед) - 0,50.

Полученная после применения повышающих коэффициентов ставка заработной платы по должности педагогических работников подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.6. Индексация размеров окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством на основании постановления администрации города Тамбова Тамбовской области. При индексации размеров окладов, ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.



2.7. Для работников учреждения предусматривается установление стимулирующих выплат к должностному окладу, ставке заработной платы по должности.

Размеры и условия установления стимулирующих выплат к должностному окладу, ставке заработной платы по должности приведены в разделе 3 настоящего Положения.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом работодателя с учетом мнения первичной профсоюзной организации учреждения и комиссии по распределению стимулирующих выплат и комиссии по распределению выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах.

2.8. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе 4 настоящего Положения.

2.9. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения к должностному окладу, ставке заработной платы по должности в процентном отношении или в абсолютных размерах.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2.10. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

### 3. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления

3.1. В целях стимулирования работников к качественному труду и поощрения за выполненную работу для работников учреждений может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет в образовательных учреждениях;
- премии по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- за наличие квалификационной категории;
- молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность.

3.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере до 150 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

Критерии для определения размера стимулирующих выплат за

интенсивность и высокие результаты работы изложены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются педагогическим работникам ежемесячно.

Остальным категориям работников устанавливаются на учебный год (с 01.09. по 31.08) . Для вновь устроившихся работников, выплата назначается с момента приема на работу.

3.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по должности в следующем размере:

- Работникам, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», либо награжденным орденами и медалями, - 20%.

Выплата за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей) выплата устанавливается по одному из оснований.

- Работникам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности:

кандидата наук - 10%;

доктора наук - 20%.

При присуждении ученой степени кандидата наук выплата устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

При присуждении ученой степени доктора наук выплата устанавливается со дня принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

3.4. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет в образовательных учреждениях устанавливаются всем работникам учреждения в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по должности. Размеры стимулирующих выплат в зависимости от стажа непрерывной работы изложены в приложении №2 к настоящему Положению.

В случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при

повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

3.5. Работникам учреждения может быть выплачена премия по итогам работы за месяц до 200 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

Критерии, учитываемые при определении размера премии за месяц, изложены в приложении № 3 к настоящему Положению.

3.6. Работникам учреждения может быть выплачена премия по итогам работы за квартал до 100 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

Критерии, учитываемые при определении размера премии за квартал, изложены в приложении № 4 к настоящему Положению.

3.7. Выплата единовременной премии работникам учреждения за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется по итогам их выполнения в размере до 200%. Решение о выплате указанной премии и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации с учетом актуальности, важности, сложности выполненного задания, качества, срочности его выполнения.

Перечень особо важных и срочных работ изложен в приложении №5 к настоящему Положению.

3.8. Выплаты за наличие квалификационной категории устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по должности в следующем размере:

50% - при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

30% - при наличии высшей квалификационной категории;

20% - при наличии первой квалификационной категории.

3.9. Выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, устанавливается в соответствии с Порядком, предоставления ежемесячной денежной выплаты молодым специалистам, утвержденным постановлением администрации Тамбовской области от 14.03.2018 №246 «О Порядке предоставления ежемесячной денежной выплаты молодым специалистам».

3.10. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю организации должностных окладов, ставок заработной платы по должности, компенсационных выплат.

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры компенсационных выплат по должностям указаны в приложении №6 к настоящему Положению.

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

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), - в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты и срок на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема выполняемой работы. Размер выплаты не должен превышать 100 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

4.1.2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты не должен превышать 100% от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

4.1.2.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты не должен превышать 100 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

4.1.2.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты не должен превышать 100% от должностного оклада.

Для педагогических работников доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится из расчета стоимости за один час работы. Порядок расчета установлен в разделе 5 настоящего Положения.



4.1.3. Доплата за работу в ночное время в размере 20 (не менее 20) процентов должностного оклада, ставки заработной платы по должности за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.4. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации. Точный расчет продолжительности сверхурочной работы каждого работника обеспечивает работодатель.

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

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

4.1.5. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации в двойном размере сверх должностного оклада, ставки заработной платы по должности с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за фактически отработанные в выходные дни часы.

В случае, если по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему будет предоставлен другой день отдыха, то работа оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы по должности работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

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

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

## 5. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час педагогических работников

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы по должности на среднемесячное количество рабочих часов.

5.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней), а затем на 12 (количество месяцев в году).

5.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## 6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.2. выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника, начисляемое в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.3. суммы, начисляемые при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.4. дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения, начисляемая в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.5. денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя, предусмотренная статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не

начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.2. Работникам учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, устанавливается выплата социального характера - материальная помощь. Материальная помощь предоставляется отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами, за многолетний и добросовестный труд.

Размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов, ставок заработной платы по должности работника.

Конкретный размер материальной помощи устанавливается на основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего и компенсационного характера и утверждается приказом руководителя учреждения.

Материальная помощь может быть выплачена работникам после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю организации должностных окладов, ставок заработной платы по должности, компенсационных и стимулирующих выплат.

6.3. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1 настоящего приложения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

## 7. Иные выплаты работникам

7.1. Работникам могут производиться иные выплаты в размере и порядке определенным распорядительными документами (приказами) работодателя. Выплаты осуществляются за счет средств, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг.

## 8. Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета городского округа – город Тамбов, межбюджетных трансфертов, предоставляемых из вышестоящего бюджета, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.