

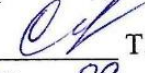
**ПРИНЯТО**

Общим собранием работников  
МАДОУ «Детский сад № 5» г. Горнозаводска

Протокол № 1 от 10.09.2025 г.

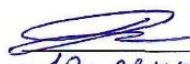
**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующая  
МАДОУ «Детский сад № 5»  
г. Горнозаводска

  
«10» 09 2025 г. Т.В.Сидорова

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профсоюза

  
«10» сентября 2025 г. Т.В.Шилова

**ПОЛОЖЕНИЕ****об оплате труда работников**

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 5» г. Горнозаводска

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт»), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и определяет условия и порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, работников МАДОУ «Детский сад № 5» г. Горнозаводска (далее - учреждение), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения формируются на основе следующих принципов:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми

актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

- индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, а также в связи с увеличением установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- установление в учреждении систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации-различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждения;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;

- предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

- размеры районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок их применения для расчета заработной платы работников учреждения, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаемые Правительством Российской Федерации.

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

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в

зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность- вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.5. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

1.6. Установление минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы за календарный месяц) установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. [N 38-П](#), от 28 июня 2018 г. [N 26-П](#), от 11 апреля 2019 г. [N 17-П](#), от 16 декабря 2019 г. [N 40-П](#), от 11 апреля 2023 г. [N 16-П](#), от 15 июня 2023 г. [N 32-П](#), от 27 июня 2023 г. [N 35-П](#) и от 23 сентября 2024 г. [N 40-П](#), а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

1.7. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

## **II. Общий порядок и условия оплаты труда работников организации**

### **2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1. Оплата труда работников учреждений включает:

- тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Оплата труда работников учреждения, осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений согласно приложению 1 к настоящему Положению, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя.

2.1.4. Прочие выплаты, имеющие постоянный характер и не влияющие на качество и результат выполняемых работ (кроме выплат компенсационного характера) рекомендуется включать в оклад (должностной оклад);

2.1.5. Увеличение фондов оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников, преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов);

2.1.6. Повышать оплату труда основного персонала учреждения за счет всех

источников финансирования для достижения уровня оплаты труда не ниже размера среднемесячной заработной платы работников по субъекту Российской Федерации.

## **2.2. Выплаты компенсационного характера**

2.2.1. Работникам учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

№ п/п	Наименование выплаты
1.	Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации
1.1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 146, 147 ТК РФ)
1.2.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ)
1.3.	Выплаты при выполнении работником работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ)
1.4.	Выплаты работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ)
1.5.	Выплаты за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ)
2.	Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью
2.1.	Руководство методическим объединением, методической комиссией в образовательной организации, в т.ч. педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист»
2.2.	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющим (не имеющим) квалификационную категорию «педагог-наставник»
3.	Выплаты компенсационного характера, связанные с особенностями работы в образовательной организации
3.1.	Особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
3.2.	Особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий).
3.3.	Особенности работы, связанные с обучением и воспитанием детей иностранных граждан (эвакуированных лиц)
4.	Иные компенсационные выплаты
4.1.	Иные дополнительные компенсационные выплаты

2.2.2. Выплаты за особенности работы в образовательных организациях:

- особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья 15-20% от оклада (должностного оклада);
- особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать учреждение (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий).



технологий) 20% от оклада (должностного оклада);

2.2.3. Размер выплаты в 1000 рублей за выполнение таких функций, как:

- ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория);
- организацию родительского просвещения.

2.2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством.

2.2.5. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным актом учреждения.

2.2.6. 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.

2.2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

2.2.8. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

### **2.3. Выплаты стимулирующего характера**

2.3.1. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- в) коэффициент квалификации педагогических работников устанавливается в следующих размерах:

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,2
Высшая квалификационная категория	0,3

д) иные выплаты стимулирующего характера.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

Перечень показателей для установления стимулирующих выплат, указанных в п.п. «а», п.п. «б» пункта 2.3.1 настоящего Положения, приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием коллегиального органа управления и (или) профсоюзного органа учреждения.

## **III. Оплата труда основного персонала учреждения**

3.1. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности и включает:

3.1.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей

образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225.

3.1.2. прочих основных работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225, приложение 3 к настоящему Положению.

3.2. Заработная плата педагогическим работникам учреждений рассчитывается как сумма оплаты труда в каждой группе. Если работник работает в разных группах, то его заработная плата рассчитывается по каждой группе отдельно.

3.3. Заработная плата педагогических работников учреждения рассчитывается по формуле:

### **1 ВАРИАНТ:**

Заработная плата педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Kk} + \text{Кстим} + \text{МО}, \text{ где}$$

ЗПп- заработная плата работника;

Оклад- тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3 подраздела 2.1 раздела II настоящего Положения;

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера;

Мо- доплаты, учитывающие работу по руководству дошкольными и районными методическими формированиями (методические объединения, муниципальные группы, рабочие группы, проблемные группы). Доплаты устанавливаются для руководителей дошкольных методических объединений в размере не менее 500 руб., районных методических формирований (методические объединения, муниципальные группы, рабочие группы, проблемные группы) – до 500 руб.

Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно, согласовывается Учредителем.

### **2 ВАРИАНТ:**

Заработная плата педагогических работников из числа лиц, поступивших на работу в учреждение после окончания образовательной организации на должности педагогических работников и имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в течение одного года после трудоустройства рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Kk} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПп - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, не менее 50% от среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в Пермском крае на момент трудоустройства;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

В случае если Учреждение реализует образовательные программы, предусматривающие обучение по индивидуальному учебному плану и (или) индивидуальное обучение на дому, размер тарифной ставки педагогической услуги по учебным предметам обязательной части учебного плана рассчитывается отдельно от тарифной ставки педагогической услуги по учебным предметам, для которых предусмотрены групповые формы обучения. В этом случае доля базовой части фонда

оплаты труда педагогов самостоятельно распределяется учреждением между фондом оплаты труда педагогов, ведущих групповые занятия, и фондом оплаты труда педагогов, ведущих индивидуальные занятия.

3.4. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПпр} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Kk} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3 подраздела 2.1 раздела II настоящего Положения;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

При условии ведения педагогической и иной дополнительной нагрузки у «узких» специалистов: социальный педагог, педагог-психолог, логопед, учитель-дефектолог; учитель-логопед, руководитель организации обязан согласовать ведение педагогической и иной дополнительной нагрузки с учредителем.

Педагогическая нагрузка воспитателей, других педагогических работников согласовывается и утверждается тарификационной комиссией учредителя.

#### **IV. Оплата труда заместителей руководителя учреждения**

4.1. Оплата труда заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата заместителей руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПзам} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Kk} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПзам - заработная плата заместителя руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад заместителя руководителя, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения, устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.п. «а», п.п. «б» пункта 2.3.1 раздела II настоящего Положения, заместителям руководителей учреждений рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителям учреждений.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем учреждения самостоятельно в размере не более 90 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения; других заместителей руководителя - не более 70 % от средней заработной платы руководителя учреждения.

При условии ведения педагогической и иной дополнительной нагрузки у заместителей руководителя образовательной организации, руководитель организации обязан согласовать ведение педагогической и иной дополнительной нагрузки у заместителей руководителя образовательной организации с учредителем.

4.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется учредителем в размере, не превышающем размера от 1 до 4.

При исчислении среднемесячной заработной платы заместителя руководителя

учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяется Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

#### **V. Оплата труда работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала**

5.1. Заработная плата работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{увп} = \text{Оклад} + Н + Kk + K_{\text{стим}}, \text{ где}$$

ЗП<sub>увп</sub> - заработная плата работника учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3 подраздела 2.1 раздела II настоящего Положения;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Kk - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

K<sub>стим</sub> - выплаты стимулирующего характера.

5.2. Заработная плата работников учреждения из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{моп} = \text{Оклад} + Kk + K_{\text{стим}}.$$

ЗП<sub>моп</sub> - заработная плата работника учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3 подраздела 2.1 раздела II настоящего Положения;

Kk - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

K<sub>стим</sub> - выплаты стимулирующего характера.

#### **VI. Фонд оплаты труда**

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

6.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам учреждения определяется:

- с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

6.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников учреждения, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема, предоставляемых учреждением муниципальных услуг (выполнение работ).

6.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$ФОТ_0 = ФОТ_б + ФОТ_{\text{ст}}, \text{ где}$$

ФОТ<sub>б</sub> - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 70% ФОТ учреждения);

ФОТ<sub>ст</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 30 % ФОТ учреждения).



Штатное расписание учреждения утверждается руководителем организации после согласования с учредителем в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) данного учреждения. В учреждении формируется единое штатное расписание независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения.

6.5. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТд} + \text{ФОТк}, \text{ где}$$

ФОТд - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТосн} + \text{ФОТауп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}, \text{ где}$$

ФОТосн - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от ФОТб учреждения);

ФОТауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Должности, относимые к основному персоналу, административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

6.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТст. осн} + \text{ФОТст. ауп} + \text{ФОТст. увп} + \text{ФОТст. моп}, \text{ где}$$

ФОТст. осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не менее 70% от ФОТст учреждения;

ФОТст. ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст. моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда учреждений.

## **VII. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждения заместителям руководителя и работникам учреждений может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

- тяжелого материального положения;
- смерти супруга (супруги), родителей, детей;
- при рождении ребенка;
- в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и каждые последующие десятилетия);
- иных уважительных причин.

7.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, работнику учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя, работника учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.1 настоящего Положения.

Приложение 1 к Положению  
об оплате труда работников  
МАДОУ «Детский сад № 5»  
г. Горнозаводска

**СХЕМА**  
**тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников**  
**МАДОУ «Детский сад № 5» г. Горнозаводска**

1. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, должностных окладов (в рублях)
1.1	1-й квалификационный уровень	делопроизводитель архивариус	12965,00

2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, должностных окладов (в рублях)
2.1	2-й квалификационный уровень	заведующий складом заведующий хозяйством	12965,00
2.2	3-й квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	

3. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, должностных окладов (в рублях)
3.1	1-й квалификационный уровень	документовед	12965,00

4. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, должностных окладов (в рублях)
4.1	1-й квалификационный уровень	помощник воспитателя ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	12965,00

5. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, должностных окладов (в рублях)

5.1	1-й квалификационный уровень	дежурный по режиму младший воспитатель	12965,00
-----	------------------------------	---	----------

6. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности педагогических работников»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, должностных окладов (в рублях)
6.1	1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре музыкальный руководитель	16985,00
6.2	2-й квалификационный уровень	социальный педагог	16985,00
6.3	3-й квалификационный уровень	воспитатель педагог-психолог	16985,00
6.4	4-й квалификационный уровень	старший воспитатель старший методист учитель-дефектолог учитель-логопед (логопед) тьютор	16985,00

7. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, должностных окладов (в рублях)
7.1	специалист по закупкам специалист по охране труда	12965,00

8. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности работников младшего обслуживающего персонала»

№ п/п	Наименование должности	Размеры тарифных ставок, должностных окладов (в рублях)
8.1	Повар, кухонный рабочий, рабочий по стирке белья, ремонту спецодежды, дворник, кладовщик, уборщик служебных помещений	11210,00

Приложение 2 к Положению  
об оплате труда работников  
МАДОУ «Детский сад № 5»  
г. Горнозаводска

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

### **показателей для установления стимулирующих выплат**

1. Показатели эффективности деятельности основного персонала учреждения:
  - интенсивность и высокие результаты работы;
  - качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
  - реализация дополнительных проектов;
  - участие в системных исследованиях, мониторингах индивидуальных достижений обучающихся;
  - динамика индивидуальных образовательных результатов;
  - реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
  - участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
  - участие в коллективных педагогических проектах;
  - участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
  - учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
  - работа с детьми из социально неблагополучных семей;
  - создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета (группы), музея и т.п.);
  - участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
  - по итогам работы;
  - за работу в Психолого-педагогической комиссии дошкольного учреждения (далее—ППК);
  - иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.
2. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя:
  - интенсивность и высокие результаты работы;
  - качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
  - реализация дополнительных проектов;
  - учреждение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
  - результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
  - реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;
  - учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
  - работа с детьми из социально неблагополучных семей;
  - своевременное и качественное представление отчетности;
  - участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
  - по итогам работы;
  - иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.
3. Показатели эффективности деятельности работников учреждений из числа учебно-вспомогательного персонала:
  - интенсивность и высокие результаты работы;
  - качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
  - работа с детьми из социально неблагополучных семей;
  - учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
  - отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

4. Показатели эффективности деятельности работников учреждений из числа младшего обслуживающего персонала:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

Приложение 3 к Положению  
об оплате труда работников  
МАДОУ «Детский сад № 5»  
г. Горнозаводска

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей, относимых к основному персоналу,**  
**административно-управленческому персоналу**  
**и учебно-вспомогательному персоналу**

**I. Должности, относимые к основному персоналу**

1.1. Должности, относимые к педагогическим работникам

Воспитатель  
Инструктор по физической культуре  
Музыкальный руководитель  
Педагог-психолог  
Социальный педагог  
Старший методист  
Тьютор  
Учитель-дефектолог  
Учитель-логопед

**II. Должности,**  
**относимые к административно-управленческому персоналу**

2.1. Должности руководителей

Заведующий

2.2. Должности

заместителей руководителей образовательных организаций

Заместитель заведующего

**III Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу**

Ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья  
Дежурный по режиму  
Делопроизводитель  
Документовед  
Заведующий хозяйством  
Заведующий производством (шеф-повар);  
Младший воспитатель  
Помощник воспитателя  
Специалист по закупкам  
Специалист по охране труда

Примечание: При формировании перечня должностей, относимых к младшему обслуживающему персоналу следует руководствоваться Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих