

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель Совета органа  
общественной самодеятельности  
МАДОУ ЦРР д/с № 50

*Арацкая Т.Н.*  
«11» 11 Арацкая Т.Н.  
2021 г.

Документ подписан электронной подписью  
Владелец: Рыжко Тамара Александровна  
Заведующий  
МАДОУ ЦРР д/с № 50  
Сертификат:  
0521ACD6000AAD5A8945C1CD44DF40803B  
Срок действия с 14.04.2021 до 14.04.2022  
УЦ: АО "КАЛУГА АСТРАЛ"  
Подписано: 11.02.2022 14:25 (UTC)

Приложение №2

«УТВЕРЖДАЮ»  
Заведующий  
ДОУ ЦРР д/с № 50  
Рыжко Т.А.



## Положение об оплате труда

### в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Калининграда центре развития ребенка – детском саду № 50

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников МАДОУ ЦРР д/с № 50 города Калининграда, реализующего программы дошкольного образования (далее ДОУ).

1.2. Ведение системы стимулирования труда работников ДОУ производится в целях выявления факторов, оказывающих влияние на рост качества образования, развития творческой активности работников, инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения роли органа общественной самодеятельности, усиления материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества работы, организации образовательного и воспитательного процесса содержания ДОУ, закрепления в ДОУ высококвалифицированных кадров.

1.3. Правовым основанием введения в ДОУ данной системы оплаты труда являются глава 13 статья 99 Закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; ст.144, 333 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30.06.06 № 90-ФЗ; Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 № 1601 « О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»; Письмо Министерства образования и науки РФ от 31.03.08. №03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда» с приложением; региональным соглашением от 18.05.2018 года «О минимальной заработной плате в Калининградской области».

1.4. Система оплаты и стимулирования труда работников ДОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными

**Положение об оплате труда  
в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении  
города Калининграда центре развития ребенка – детском саду № 50**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников МАДОУ ЦРР д/с № 50 города Калининграда, реализующего программы дошкольного образования (далее ДОУ).

1.2. Ведение системы стимулирования труда работников ДОУ производится в целях выявления факторов, оказывающих влияние на рост качества образования, развития творческой активности работников, инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения роли органа общественной самодеятельности, усиления материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества работы, организации образовательного и воспитательного процесса содержания ДОУ, закрепления в ДОУ высококвалифицированных кадров.

1.3. Правовым основанием введения в ДОУ данной системы оплаты труда являются глава 13 статья 99 Закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; ст.144, 333 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30.06.06 № 90-ФЗ; Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 № 1601 « О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»; Письмо Министерства образования и науки РФ от 31.03.08. №03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда» с приложением; региональным соглашением от 18.05.2018 года «О минимальной заработной плате в Калининградской области».

1.4. Система оплаты и стимулирования труда работников ДОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органов общественной самодеятельности. Работникам ДОУ может быть оказана материальная помощь, в том числе к ежегодному профессиональному празднику «Дню воспитателя и всех дошкольных работников», установленному Указом президента Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 мая 2016 г. N 577 "Об установлении профессионального праздника - Дня воспитателя и всех дошкольных работников", в порядке и на условиях оказания материальной помощи, определенных коллективным договором, локальными нормативными актами. Материальная помощь выплачивается за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда ДОУ, или за счет средств экономии по фонду оплаты

труда. На выплату материальной помощи могут быть направлены также средства, полученные за счет доходов от оказания платных услуг.

## 2. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда ДООУ осуществляется в пределах объема средств ДООУ на текущий финансовый год.

Фонд оплаты труда (ФОТ) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times B,$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения;

N - норматив финансирования на реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования;

B - количество воспитанников ДООУ.

## 3. Распределение фонда оплаты труда ДООУ.

3.1. Фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

где: базовая доля ФОТб составляет 70%, стимулирующая доля ФОТст составляет 30%.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (воспитатели, специалисты), административно-управленческого персонала (заведующий, заместители заведующего, главный бухгалтер), учебно-вспомогательного персонала (бухгалтер, младший воспитатель, делопроизводитель), обслуживающего персонала (рабочий по комплексному обслуживанию здания, машинист по стирке белья, кастелянша, шеф-повар, повара, кухонный рабочий, кладовщик, сторожа, дворники) образовательного учреждения и складывается из:

ФОТб (фонд оплаты труда базовый) = ФОТпп (фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс) + ФОТшт.раб. (фонд оплаты труда штатных работников)

ФОТшт.раб. (фонд оплаты труда штатных работников) = ФОТауп. (фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала) + ФОТувп. (фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала) + ФОТоп (фонд оплаты труда для обслуживающего персонала).

3.3. Руководитель ДООУ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТпп), составляет 60,3% от ФОТ; доля фонда оплаты труда для работников ДООУ

непосредственно не участвующих в образовательном процессе (ФОТшт.раб.) составляет 39,7% от ФОТ.

3.4. Оплата труда работников ДООУ производится на основании трудовых договоров (дополнительных соглашений) между руководителем учреждения и работниками. Оплата труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс, производится за счет средств областного бюджета, оплата труда для работников ДООУ непосредственно не участвующих в образовательном процессе производится за счет средств областного бюджета и городского бюджета.

3.5. Экономия фонда оплаты труда в части базовых окладов из специальной части может распределяться на стимулирующие выплаты сотрудников учреждения в части на: единовременные разовые выплаты.

#### **4. Базовая, общая и специальная часть фонда оплаты труда в дошкольном образовательном учреждении**

4.1. Общая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТпп), состоит из базовой части (ФОТб) и специальной части (ФОТсп):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} + \text{ФОТсп.}$$

где: базовая часть (ФОТб) составляет 98% от ФОТпп (фонд оплаты труда для педагогического персонала)

специальная часть(ФОТсп) составляет 2% от ФОТпп (фонд оплаты труда для педагогического персонала)

Базовая часть фонда платы труда педагогических работников (ФОТб) рассчитывается исходя из величины базового оклада (в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации), по следующей формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{БО} \times \text{на повышающие доплаты, где:}$$

БО - величина базового оклада;

Повышающие доплаты:

1) за педагогический стаж работы: от 1 года до 10 лет – 5% базового оклада, свыше 10 лет – 10% базового оклада;

2) за уровень образования: среднее образование – 5% базового оклада, высшее образование – 10% базового оклада;

3) за уровень квалификации педагога: высшая категория — 20% базового оклада, первая категория — 15% базового оклада.

4) На период выполнения обязанностей отсутствующих педагогических работников оплата труда педагога производится из расчета базового оклада и фактически отработанных часов.

Педагогическим работникам (воспитателям) ДОУ может быть оплачена методическая работа от 1 до 3 часов в месяц при наличии письменного обоснования, которое прикладывается к самоанализу (изготовление пособий к занятиям и т.д.).

4.2. Общая часть фонда оплаты труда для штатных сотрудников, непосредственно не осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТшт.сотр.), состоит из базовой части (ФОТб) и специальной части (ФОТсп):

ФОТшт.сотр. = ФОТб (фонд оплаты труда базовый) + ФОТсп. (фонд оплаты труда специальная часть)

где: базовая часть (ФОТб) составляет 98,6% от ФОТшт.сотр.

специальная часть(ФОТсп) составляет 1,4% от ФОТшт.сотр.

Базовая часть фонда оплаты труда штатных работников (ФОТб) рассчитывается исходя из величины базового оклада (в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации), по следующей формуле:

ФОТб = БО, где

БО - величина базового оклада сотрудников непосредственно не осуществляющих воспитательно-образовательный процесс.

На период выполнения обязанностей отсутствующих штатных работников устанавливается доплата за увеличение объема работ, за расширение зоны обслуживания, за совмещение профессий (должностей) без освобождения от работы. Доплата определяется по согласованию сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ТК РФ ст. 60.2, ст. 151) и производится из общей части на основании приказа руководителя ДОУ.

Расчет заработной платы сторожа производится из расчета фактически отработанного времени по скользящему графику, утвержденному руководителем, графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. По итогам учетного периода (квартала) производится расчет и оплата за сверхурочные часы. Сверхурочные часы оплачиваются в МАДОУ ЦРР детский сад № 50 за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. За работу в ночное время (с 22.00 часов предшествующего дня до 06.00 часов последующего дня) устанавливается доплата в размере 30% базового оклада, рассчитанного за час работы. Доплата производится за каждый час работы в ночное время на основании графиков работы и табеля учета рабочего времени. Часы, выпавшие на праздничные дни, оплачиваются в двойном размере.

### **Базовые оклады работников ДОУ**

<b>Должность</b>	<b>Базовый оклад (руб.)</b>
Воспитатель	17000,00

Музыкальный руководитель	17000,00
Инструктор по физической культуре	17000,00
Педагог-психолог	17000,00
Учитель-логопед	17000,00
Бухгалтер	25 000,00
Шеф - повар	12 800,00
Повар	11 360,00
Делопроизводитель	21 000,00
Дворник	13 650,00
Уборщица служебных помещений	12 600,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	13 650,00
Младший воспитатель	14 700,00
Кладовщик	11 360,00
Кастелянша, швея	11 360,00
Кухонный рабочий	11 360,00
Машинист по стирке и ремонту белья	12 495,00
Сторож	10 800,00

4.3. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников (ФОТсп) включает в себя выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации, повышающие доплаты, установленные ДОУ:

- повышающая доплата за наличие почетного звания и государственных наград — 1 000 руб.;
- повышающая доплата педагогическим работникам, имеющим статус молодого специалиста – 5000 рублей

Право на надбавку имеют молодые специалисты, окончившие среднее профессиональные (специальные) и высшие учебные заведения и 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.

- повышающая доплата за увеличение объема выполняемых работ — 50% базового оклада;

- пособие за больничные листы (за первые три дня);
- пособие по уходу за детьми до трех лет;
- доплата до установленного размера минимальной заработной платы в регионе.

4.4. Специальная часть фонда оплаты труда штатных работников (ФОТсп) включает в себя выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации, повышающие доплаты, установленные ДОУ:

- повышающие доплаты за увеличение объема выполняемых работ — 50% базового оклада;
- повышающие доплаты за расширение зоны обслуживания - 50% базового оклада;
- повышающие доплаты за каждый час работы в ночное время — 30% базового оклада, рассчитанного за час работы в ночное время;
- повышающие доплаты, учитывающие вредные условия труда (по результатам специальной оценки условий труда) — 4% базового оклада (шеф-повар, повар, кухонный рабочий);
- пособие за больничные листы (за первые три дня);
- пособие по уходу за детьми до трех лет;
- доплата до установленного размера минимальной заработной платы в регионе.

## **5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда в дошкольном образовательном учреждении.**

5.1. Система стимулирующих выплат осуществляется по результатам труда всем категориям сотрудников за высокий профессионализм и качество выполняемой работы, внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, инновационных и авторских программ, качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДОУ, организацию и проведение мероприятий повышающих авторитет ДОУ.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда ДОУ распределяется между педагогическими и штатными работниками ДОУ органом общественного управления – Советом органа общественной самодеятельности учреждения в пределах выделенного финансирования, на основании заключения Экспертной комиссии. Экспертная комиссия рассматривает показатели и критерии эффективной деятельности и определяет количество баллов каждого работника. Осуществление членами экспертной комиссии своих функций производится на безвозмездной основе.

Выплаты производятся только при наличии стимулирующего фонда.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами образовательного учреждения, коллективным договором и оформляется приказом по ДОУ.

## **5.1. Распределение стимулирующей части ФОТ.**

5.1.1. Стимулирующую часть фонда (ФОТст ) составляет 30% от фонда оплаты труда (ФОТ) ДОУ и включает в себя: постоянные стимулирующие выплаты, разовые стимулирующие выплаты и поощрительные стимулирующие выплаты.

Стимулирующий ФОТст делится на стимулирующий за счет областного бюджета (ФОТст.обл.), который составляет 89% от стимулирующего ФОТст и стимулирующий за счет городского бюджета (ФОТст.гор.), который составляет 11% от стимулирующего ФОТст. Стимулирующий ФОТст.обл. делится на стимулирующий фонд для педагогического персонала (ФОТст.обл.пед.пер.), который составляет 68% от ФОТст.обл. и для иного персонала (ФОТст.обл.ин.пер.), который составляет 32% от ФОТст.обл.

**5.1.2. Постоянные стимулирующие выплаты выплачиваются (10% от стимулирующего фонда):**

- за выполнение постоянной, значимой работы, не входящие в должностные обязанности
- за ведение сайта ДОУ
- работа в программных комплексах

Стимулирующие постоянные выплаты устанавливаются приказом руководителя на основании решения Совета органа общественной самодеятельности без согласования с Экспертной комиссией без определения баллов и носят постоянный характер. Выплачиваются постоянные выплаты в течение календарного года, учебного года согласно данному положению в числовом значении или процентном отношении к базовому окладу.

**5.1.3. Поощрительные стимулирующие выплаты выплачиваются (70 % от стимулирующего фонда):**

за обеспечение качества и доступности образования, согласно критериям оценки профессиональной деятельности. Стимулирующие поощрительные выплаты не носят постоянный характер, и выплачиваются по результатам работы согласно пункту 3 данного положения. Стимулирующие выплаты максимальным размером по итогам работы не ограничиваются. Стимулирующие поощрительные выплаты не производятся по итогам месяца (квартала или года):

- 1) за не выполнение и нарушение правил внутреннего трудового распорядка дня работниками;
- 2) за не выполнение должностных обязанностей работниками;
- 3) за не исполнение приказов заведующего ДОУ работниками;
- 4) за систематическое опоздание на работу, уход с работы раньше установленного времени;
- 5) наличие действующего дисциплинарного взыскания: замечания, выговора;
- 6) несоблюдение порядка ведения делопроизводства, сроков предоставления отчетности, выполнения контрольных заданий;



- 7) неисполнение, несвоевременное исполнение либо некачественное исполнение порученных заданий;
- 8) несвоевременное проведение мероприятий по выявлению и предотвращению угроз безопасности объектов и имущества ДООУ;
- 9) ненадлежащее хранение вверенных материальных ценностей;
- 10) нарушения этики взаимоотношений в коллективе, повлекшие за собой конфликтные ситуации, влияющие на общий уровень работы.

В случае не оформления и не сдачи экспертной комиссии самоанализа работниками ДООУ, то начисление стимулирующих выплат не производится.

В целях обеспечения общественного характера управления создаётся комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДООУ (далее — Экспертная комиссия).

Стимулирующие поощрительные выплаты работникам ДООУ согласовываются с Советом общественной самодеятельности учреждения ДООУ по предоставлению Экспертной комиссией протокола результатов ее работы, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Основанием для стимулирования работников ДООУ являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев (приложение № 1).

**5.1.4. Разовые стимулирующие выплаты выплачиваются (20 % от стимулирующего фонда):**

1. материальная помощь сотрудникам, попавшим в экстренную жизненную ситуацию, в связи с тяжёлым материальным положением в семье, на лечение от 2 000 до 10 000 рублей;
2. материальная помощь сотрудникам в связи со смертью близких (мать, отец, сестра, брат, муж, жена) – 10 000 рублей;
3. по случаю торжественных событий в личной и общественной жизни от 3 000 до 5 000 рублей;
4. к юбилеям (50, 55, 60, 65) – 5 000 рублей;
5. с профессиональными, государственными праздниками (Днем воспитателя и всех дошкольных работников, Днем защитника Отечества, Международным женским днем) от 1 000 до 10 000 рублей.

Размер выплат определяется в пределах лимита, выделенных ДООУ на соответствующий финансовый год за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда.

Допускается разовая стимулирующая выплата всем сотрудникам в сумме без определения баллов, выплата может устанавливаться как в числовом, так и в процентном отношении к базовому окладу и максимальным размером не ограничивается. Стимулирующие разовые выплаты устанавливаются приказом руководителя на основании решения Совета органа общественной самодеятельности без согласования с Экспертной комиссией и не носят постоянный характер.

## **5.2. Порядок распределения стимулирующих поощрительных выплат работникам ДОУ**

5.2.1. Распределение стимулирующих поощрительных выплат работникам ДОУ осуществляет Экспертная комиссия на основе предоставленных самоанализов работников по установленным критериям (приложение № 1) по согласованию с Советом органа общественной самодеятельности. По результатам самоанализа и своего заключения Экспертная комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику.

5.2.2. Методика определения персонального размера стимулирующих выплат работнику за качество работы осуществляется на бальной основе, пропорционально отработанному времени, распределяется по категориям персонала и выплачивается к заработной плате ежемесячно. Поощрительные выплаты из стимулирующей части ФОТ рассчитываются по формуле:

$$\text{ФОТпв (фонд оплаты труда для поощрительных вылат)} = \text{ФОТс (фонд оплаты труда стимулирующая часть)} - \text{ФОТпв (фонд оплаты труда для постоянных выплат)} - \text{ФОТрв (фонд оплаты труда для разовых выплат)}$$

$1(\text{ст.б.}) = \text{ФОТпв (фонд оплаты труда для поощрительных выплат)} : \text{ОСБ}$ , где ОСБ – общая сумма баллов, набранная всеми категориями сотрудников (сумма баллов и их стоимость не носит постоянный характер и изменяется в каждом квартале или месяце).

Приказом заведующего ДОУ, по согласованию с Советом органом общественной самодеятельности, стимулирующие выплаты могут изменяться или отменяться полностью за несвоевременное или некачественное выполнение работ.

## **5.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ДОУ**

5.3.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ДОУ самостоятельно на основе примерных и отражаются в настоящем Положении (приложение № 1). Перечень критериев может быть дополнен по предложению Совета общественной самодеятельности учреждения.

5.3.2. Работники Учреждения заполняют показатели и критерии эффективности деятельности и предоставляют в экспертную комиссию до 25 числа текущего месяца. 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.

## **6. Расчет заработной платы труда руководителя ДОУ**

Должностной оклад руководителя ДОУ устанавливается приказом учредителя на основании трудового договора.

## **7. Гарантии по оплате труда**

Месячная заработная плата работнику не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в

Калининградской области, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).