

ПРИНЯТО

Общим собранием коллектива

МБДОУ «Детский сад № 13»

«1» сентября 2026г. протокол № 1

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего

МБДОУ «Детский сад № 13»

«1» сентября 2026г. № 62-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13»

І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 26 декабря 2025г., протокол № 11пр, постановлениями 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)», от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», 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 должностных служащих к профессиональным квалификационным группам», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13» (далее по тексту – Учреждение), в отношении которого Управление образования администрации Чернушинского муниципального округа осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель), порядком формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

1.2. Настоящее «Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13» (далее по тексту – Положение) является локальным нормативным актом и формируется 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 Пермского края и Чернушинского муниципального округа Пермского края;

индексации заработной платы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги за предшествующий календарный год, а также в связи с увеличением установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

установление в учреждении системы оплаты труда соглашениями, коллективным договором 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;

системы нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором 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);

размер районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, 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, коллективным договором 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. При установлении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы за календарный месяц) установленный федеральным законом минимальный размер оплаты труда, применяемый с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017г. № 38-П, от 28 июня 2018г. № 26-П, от 11 апреля 2019г. № 17-П, от 16 декабря 2019г. № 40-П, от 11 апреля 2023г. № 16-П, от 15 июня 2023г. № 32-П, от 27 июня 2023г. № 35-П, от 23 сентября 2024г. № 40-П и от 5 марта 2025г. № 10-П, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

II. Общий порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

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

2.1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения 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. Размеры и условия выплат, имеющих систематический (ежемесячный) характер, предоставляемых работнику вне зависимости от оценки качества и результатов его труда (за исключением компенсационных выплат), следует закреплять в составе должностного оклада или в виде самостоятельной гарантированной надбавки к окладу, не зависящей от выполнения оценочных показателей.

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

2.1.6. Повышение оплаты труда основного персонала учреждения в сфере образования за счет всех источников финансирования для достижения уровня оплаты труда не ниже размера среднемесячной заработной платы работников по субъекту Российской Федерации – Пермский край.

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

Пункт	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 местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ)
1.3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ)
1.4.	Выплаты при выполнении работником работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ)
1.5.	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)
1.6.	Выплаты за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ)
1.7.	Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)
1.8.	Выплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
1.9.	Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами (постановление Правительства Российской Федерации от 18.09.2006г. № 573)

2.2.2. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника за:

руководство методическим объединением, методической комиссией в учреждении педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист» 7 %;

руководство методическим объединением, методической комиссией в учреждении педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист» 5 %;

выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» 5 %;

выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» 7 %.

2.2.3. Выплаты компенсационного характера, связанные с особенностями работы в учреждении:

особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) с учетом фактического объема педагогической работы 15-20%;

за работу с воспитанниками в период адаптации 10 %;

за участие в работе творческих групп и других профессиональных объединениях 5;

за работу в ЭПОСе (подсистема Контингент, Траектория) 20 %;

за ведение официального сайта учреждения, за ведение официальной страницы учреждения в социальной сети «ВКонтакте» (гос. публик) 20 %;

за увеличение объема работы (возложение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией) до 100 %;

иные дополнительные компенсационные выплаты – пропорционально объему работы.

2.2.4. Дополнительная выплата педагогическому работнику из числа лиц, поступивших на работу в учреждение после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования на должность педагогического работника в

Течение одного года после трудоустройства устанавливается в абсолютном выражении и составляет 16 000 рублей ежемесячно.

2.2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) либо в абсолютном выражении, если иное не предусмотрено законодательством.

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

2.2.7. 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.

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

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

Пункт	Наименование выплаты	Размер выплат
1.	Молодым специалистам при поступлении на работу (единовременно)	До 100 000 руб.
2.	Молодым специалистам в течение 3 лет после окончания учебного заведения (ежемесячно)	3 997,46 руб.
3.	Педагогическим работникам, имеющим диплом с отличием, в течение 1 года со дня окончания учебного заведения (ежемесячно)	1 998,73 руб.
4.	Педагогическим работникам, имеющим государственные награды в сфере образования (ежемесячно)	3 997,46 руб.
5.	Педагогическим работникам, имеющим отраслевые награды (ежемесячно)	2 398,48 руб.
6.	Педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию (ежемесячно)	3 997,46 руб.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

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

2.3.1.1. за наличие первой или высшей квалификационной категории 3 % тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

2.3.1.2. за работу в сельской местности – в размере 25 % тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

2.3.1.3. молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, - размер и порядок выплаты устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения;

2.3.1.4. вознаграждение по итогам работы (размер вознаграждения определяется на основе выполнения педагогическими работниками показателей и критериев), премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год), за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг (Приложение № 2);

2.3.1.5. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет согласно нижеприведенной таблице:

№ п/п	Непрерывный стаж работы, выслуга лет	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1.	От 3 до 5 лет	3
2.	От 5 до 15 лет	5
3.	Свыше 15 лет	7

Выплаты за стаж непрерывной работы в образовательном Учреждении устанавливаются согласно Порядка назначения выплаты за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях РФ в МБДОУ «Детский сад № 13» Комиссией по распределению стимулирующих выплат.

2.3.1.6. иные выплаты стимулирующего характера.

2.3.2. Производится единовременно за достижение работниками Учреждения качественных показателей работы (всем категориям работников):

Пункт	Наименование выплаты	Размер выплат
1.	За успешную подготовку Учреждения: - к началу учебного года; - к летней оздоровительной компании	до 10 000 руб. до 5 000 руб.
2.	За качественную подготовку учреждения к проверкам Учредителя и надзорных органов	от 500 руб. до 5000 руб.
3.	По итогам конкурсов внутри детского сада	Согласно критериям (Приложение № 2)
4.	Личное участие сотрудников Учреждения в мероприятиях (соревнованиях, турслетах, интеллектуальных и творческих конкурсах) в зависимости от временных затрат, денежная премия или отгул:	
5.	- на районном уровне:	
	I место	1500 руб.
	II место	1300 руб.
	III место	1100 руб.
	участие	900 руб.
6.	- на межмуниципальном уровне:	
	I место	1750 руб.
	II место	1550 руб.
	III место	1350 руб.
	участие	1150 руб.
7.	- на краевом уровне и выше:	
	I место	2000 руб.
	II место	1800 руб.
	III место	1600 руб.
	участие	1400 руб.
8.	За участие в торжественных мероприятиях детского сада, города района, края	До 3000 руб.
9.	Личное участие в мероприятиях по созданию положительного имиджа Учреждения	До 5000 руб.
10.	За участие в районном конкурсе профессионального мастерства - «Учитель года» при высокой результативности:	
	I место	10 000 руб.
	II место	9 000 руб.
	III место	8 000 руб.
	участие	5 000 руб.

11.	За подготовку конкурсанта к участию в конкурсе профессионального мастерства («Учитель года»), организаторам пропорционально вклада	До 50 % от суммы конкурсанта
12	Подготовка команды детей к участию в мероприятиях (спартакиадах, спортивных и интеллектуальных конкурсах):	
13.	- в детском саду	
	I место	Согласно критериям (Приложение № 2)
	II место	
	III место	
	участие	
14.	- на районном уровне:	
	I место	4 000 руб.
	II место	3 000 руб.
	III место	2 000 руб.
	участие	1 000 руб.
15.	- на межмуниципальном уровне:	
	I место	5 000 руб.
	II место	4 000 руб.
	III место	3 000 руб.
	участие	1 800 руб.
16.	- на краевом уровне и выше:	
	I место	6 000 руб.
	II место	5 000 руб.
	III место	4 000 руб.
	участие	1 500 руб.
17.	Подготовка одного ребенка к участию в мероприятиях (спартакиадах, спортивных и интеллектуальных конкурсах):	
18.	- в детском саду	
	I место	Согласно критериям (Приложение № 2)
	II место	
	III место	
	участие	
19.	- на районном уровне:	
	I место	2 000 руб.
	II место	1 500 руб.
	III место	1 000 руб.
	участие	500 руб.
20.	- на межмуниципальном уровне:	
	I место	2 500 руб.
	II место	2 000 руб.
	III место	1 500 руб.
	участие	1 000 руб.
21.	- на краевом уровне и выше:	
	I место	3 000 руб.
	II место	2 500 руб.
	III место	2 000 руб.
	участие	1 500 руб.
22.	Заочное участие в конкурсах	Согласно критериям (Приложение № 2)
23.	За успешное завершение финансового года, за выполнение показателей муниципального задания, исходя из финансовых возможностей	От 1 000 руб. до 100 000 руб.
24.	За качественное выполнение значимого задания	До 10 000 руб.
25.	За результативность в проведении особо-важных мероприятий	От 500 руб. до

	учреждения, районного и краевого уровня	10 000 руб.
26.	За выполнение правил исполнительской дисциплины (своевременность и качественная сдача отчетов, заполнение порталов, портфолио и т.д.)	От 300 руб. до 10 000 руб.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада или фиксированной суммой в соответствии с количеством набранных баллов, выплачивается ежемесячно.

Стоимость 1 балла устанавливается ежеквартально в виде фиксированной суммы по категориям работников, исходя из финансовых возможностей Учреждения, дифференцировано для педагогических работников, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала.

Баллы за текущую непрерывную деятельность (ведение документации, посещаемость, организация развивающей среды, соблюдение СанПиН и др.) – подлежат обязательной корректировке пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

Разовые фиксированные баллы за достигнутый результат (победа в профессиональных или детских конкурсах, обобщение опыта, публикации и др.) – начисляются в полном объеме, утвержденном Комиссией ДОУ, без применения понижающих коэффициентов за отработанное время, при условии, что результат был зафиксирован в отчетном периоде.

Решение о цене балла принимается на совместном заседании профсоюзного комитета расчетным путем, исходя из финансовых возможностей Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера могут носить постоянный или временный (разовый) характер.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), или в твердой денежной сумме, если иное не предусмотрено законодательством.

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

Размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов.

Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективным договором и локальными актами учреждения с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

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

Критерии для установления стимулирующих выплат приведен в приложении № 2 настоящего Положения.

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 этого учреждения, и включает:

3.1.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждения 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 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

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 учреждения осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3.2. Заработная плата педагогических работников учреждения рассчитывается по формуле:

1 вариант.

$$ЗПп = \text{Оклад} \times (1 + Ксл) + Н + Кк + Кстим, \text{ где}$$

ЗПп - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника определяется руководителем учреждения;

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

Ксл - повышающий коэффициент сложности по предмету, устанавливается учреждением самостоятельно по каждому предмету (для учителей предметников);

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

2 вариант.

Заработная плата педагогических работников из числа лиц, поступивших на работу в учреждение после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования на должности педагогических работников в течение одного года после трудоустройства рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = \text{Оклад} \times (1 + Ксл) + Д + Н + Кк + Кстим, \text{ где}$$

ЗПп - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения;

Ксл - повышающий коэффициент сложности по предмету, устанавливается учреждением самостоятельно по каждому предмету (для учителей-предметников);

Д - дополнительная выплата в размере 16 000 (шестнадцать тысяч) рублей;

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

3.3. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = \text{Оклад} + Н + Кк + Кстим, \text{ где}$$

ЗПр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения;

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

3.4. Выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае», не входят в состав минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом (МРОТ), и начисляются сверх МРОТ.

3.5. Педагогическая работа, выполняемая педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплачивается из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему такой работы.

3.6. Возложение на педагогического работника с его письменного согласия дополнительной работы, непосредственно связанной с образовательной деятельностью (руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ), но не предусмотренной квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, оплачивается в размере, установленном в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

IV. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя

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

4.2. Зарплата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{рук} = \text{Оклад} + Н + K_k + K_{стим}, \text{ где}$$

ЗП_{рук} - зарплата руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада, но не выше индексации, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги за предшествующий календарный год.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения для установления размера должностного оклада руководителя учреждения применяется порядок исчисления средней заработной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации без учета выплат компенсационного характера за работу в сельских населенных пунктах и за работу в коррекционном учреждении, а также без учета районного коэффициента.

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

K_k - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

K_{стим} - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

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

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом.

При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю учреждения устанавливается премия в размере до 5% от суммы привлеченных средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя 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 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 апреля 2025 г. № 540 «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:

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

ЗПувп - заработная плата работника учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем 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, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

$$\text{ЗПмоп} = \text{Оклад} + \text{Kk} + \text{Кстим}.$$

ЗПмоп - заработная плата работника учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения;

Kk - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - 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 по бюджетным и автономным учреждениям с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполненной 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:

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}, \text{ где}$$

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 70% ФОТ учреждения);

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 30% ФОТ учреждения).

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) данного 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:

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

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;

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

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

6.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

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. уwp - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

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

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждения руководителю и работникам учреждения 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.

Пункт	Наименование выплаты	Размер выплат
1.	К профессиональному празднику	До 7 000 руб.
2.	Ко Дню защитника отечества (23 февраля), Международному женскому дню (8 марта)	До 5 000 руб.
3.	К юбилейной дате Учреждения (согласно стажа работы)	До 100 %
4.	За работу с общественными организациями по совершенствованию материально-технической базы Учреждения, привлечение внебюджетных средств и материалов	До 100 %

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

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

7.4. Для реализации поставлены целей в Учреждении вводятся следующие виды премирования работников:

- объявление благодарности в приказе заведующего Учреждением;
- награждение почетной грамотой Учреждения.

7.5. Решение о выплате единовременной премии, ее размере принимается на совместном заседании профсоюзного комитета и утверждается приказом заведующего.

7.6. Премия выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.7. Премия выплачивается работникам, которые на дату издания приказа состоят в трудовых отношениях с Учреждением.

7.8. Размер премии определяется как в процентном, так и в абсолютном выражении.

7.9. К выплатам социального характера относится единовременная материальная помощь:

Пункт	Наименование выплаты	Размер выплат
1.	Выплаты социального характера могут оказываться работникам образовательного Учреждения, проработавшим 1 год (с момента поступления на работу):	
1.1.	С собственной свадьбой	5 000 руб.
1.2.	С рождением (усыновлением) ребенка	5 000 руб.
2.	При увольнении:	
2.1.	Педагогических работников в связи с достижением пенсионного возраста и выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической деятельности 25 лет и более) по инвалидности (независимо от стажа работы)	10 000 руб.
2.2.	Других работников, проработавших не менее 15 лет в Учреждении	50 %
3.	По случаю наступления Юбилейных дат (50-, 55-, 60-, 65-летием)	5 000 руб.
4.	К отпуску	до 5 000 руб.
5.	Смерти близкого родственника (родители, дети, супруг/супруга)	5 000 руб.
6.	В случае стихийного бедствия при уничтожении имущества (пожар, наводнение и т.д.)	Не более двух должностных окладов

7.10. Выплаты социального характера производятся при наличии денежных средств в пределах экономии фонда оплаты труда в виде единовременной материальной помощи.

7.11. Решение об оказании единовременной материальной помощи и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работников учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства.

VIII. Порядок действий Положения

8.1. Все виды компенсационных, стимулирующих и социальных выплат производятся в пределах фонда оплаты труда Учреждения и не могут рассматриваться как нецелевое использование средств.

8.2. Установленные условия оплаты труда отражаются в трудовом договоре с работником Учреждения.

8.3. Настоящее положение, изменения и дополнения к нему проходят процедуру согласования с профсоюзным комитетом.

8.4. Положение вступает в силу после утверждения его приказом руководителя Учреждения с учетом мнения трудового коллектива.

8.5. Положение должно быть доведено до всех работников Учреждения в течение 1 месяца со дня издания приказа об утверждении Положения руководителем Учреждения.

IX. Срок действия Положения

9.1. Настоящее Положение действует с момента утверждения руководителем учреждения и до замены его новым Положением.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
Комитета Учреждения

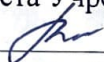
 С.В. Васиуллина
«1» сентября 2026г.

**Схема тарифных ставок, окладов (должностных окладов)
работников учреждения**

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов в рублях
1.1.	1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель	15 194,07

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов в рублях
2.1.	2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	18 419,53

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов в рублях
3.1.	1-й квалификационный уровень	Специалист по кадрам	17 344,59

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов в рублях
4.1.	1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель	16 550,80

**5. Профессиональная квалификационная группа
«Должности педагогических работников»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов в рублях
5.1.	1-й квалификационный	Инструктор по физической культуре;	16 106,09

	уровень	Музыкальный руководитель	
5.2.	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; Педагог-психолог	19 488,24
5.3.	4-й квалификационный уровень	Старший воспитатель; Учитель-логопед; Учитель-дефектолог	21 435,84

6. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов в рублях
6.1.	Специалист по охране труда; Контрактный управляющий	24 338,02 20 861,16

**7. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности рабочих первого уровня»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов в рублях
7.1.	1-й квалификационный уровень	Кастелянша; Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; Вахтер; Дворник; Уборщик служебных помещений	15 194,07