

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
Добромысловская средняя общеобразовательная школа  
филиал детский сад «Лукоморье»

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий детского сада «Лукоморье»

 Е.Х.Худеева

« 25 » августа 2025г

Рассмотрено:

Общим собранием трудового коллектива

Протокол № 8 от 25.08 2025г

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКОУ Добромысловской СОШ



Э.Б.Бурнакова

Приказ № 44/1 от 25 августа 2025г

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

детского сада «Лукоморье» филиала МКОУ Добромысловская СОШ

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников детского сада «Лукоморье» филиала МКОУ Добромысловской СОШ (далее – Положение) разработано на основании следующих нормативных документов:

Трудового кодекса РФ,

статьи 103 Устава Красноярского края,

Закона Красноярского края от 29.10.2009 года № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений» ( в ред. от 20.09.2013),

Постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»,

Решения районного Совета депутатов от 16.06.2011 № ВН-85-р «Об установлении новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Идринского района»,

Постановления Администрации Идринского района от 01.06.2025г № - 349-п «О внесении изменения об утверждении Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Идринского района» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников филиала детский сад «Лукоморье» (далее – ДОО).

Система оплаты труда работников ДОО (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

Система оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) настоящего положения;

д) рекомендаций Российской и краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

### **2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. В коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются

не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДООУ устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДООУ могут устанавливаться с учетом их увеличения на размер, равный размеру специальной краевой выплаты, либо превышающий размер специальной краевой выплаты.

### **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Работникам ДООУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам ДООУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению №2 к настоящему Положению.

### **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников ДООУ за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Установление выплат стимулирующего характера в ДООУ осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам ДООУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных Учреждением в установленном

порядке на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, за работу в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты);

выплаты по итогам работы.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя ДООУ с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате выплат стимулирующего характера за работу в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников ДООУ (за исключением выплат по итогам работы) устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Порядку.

Критерии оценки результативности и качества труда работников ДООУ могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах ДООУ, устанавливающих систему оплаты труда.

4.5. Виды выплат стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам ДООУ. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат стимулирующего характера отдельно.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных ДООУ в установленном порядке на оплату труда работников.

4.6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Порядку.

4.6.1. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника ДООУ на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам ДООУ, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

Работникам ДООУ, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником Учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого

работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником ДОО времени, и величиной заработной платы конкретного работника ДОО за соответствующий период времени.

4.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

участие в организации мероприятий;

участие в инновационной деятельности;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ДОО;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях.

При установлении выплат по итогам работы могут учитываться как одно, так и несколько оснований, указанных в настоящем пункте.

Условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников ДОО выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Порядку.

4.8. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам ДОО осуществляется руководителем Учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (далее – Комиссия).

Порядок работы Комиссии, а также ее состав утверждаются приказом руководителя ДОО. В состав Комиссии должны входить председатель первичной профсоюзной организации (при его наличии) и представитель трудового коллектива Учреждения.

Комиссия может рекомендовать установление выплат стимулирующего характера и их размер открытым голосованием при условии присутствия на ее заседании не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

С учетом мнения Комиссии руководитель ДОО принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

Руководитель ДОО при принятии решения об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления ДОО, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.10. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы) устанавливаются руководителем ДОО ежемесячно.

4.11. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) ДОО применяют балльную оценку.

Размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику ДОО определяется по формуле:

$$C = C1_{\text{балла}} \times B_i, \quad (3)$$

где:

C – размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику ДОО в плановом периоде;

C1балла – стоимость для определения размеров выплат стимулирующего характера на плановый период;

$B_i$  – количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника ДОУ, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{\text{балла}} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{i=1}^n B_i, \quad (4)$$

где:

$Q_{\text{стим раб}}$  – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера работникам ДОУ в месяц в плановом периоде;

$n$  – количество физических лиц ДОУ, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц).

$$Q_{\text{стим раб}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, \quad (5)$$

где:

$Q_{\text{зп}}$  – фонд оплаты труда работникам ДОУ, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) ДОУ, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$  – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы ДОУ, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию ДОУ, на месяц в плановом периоде);

$Q_{\text{отп}}$  – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников ДОУ на месяц в плановом периоде.

### **5. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам ДОУ в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам ДОУ оказывается по решению руководителя ДОУ в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 2 настоящей статьи.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

### **6. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей**

6.1. Заработная плата руководителя ДОУ, его заместителя включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим положением.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений на основании объемных показателей в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

6.3. В случае установления минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений в соответствии с пунктом 4 раздела 2 настоящего Положения количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения, может быть установлено ниже значений, предусмотренных приложением № 1 к настоящему Положению, при этом такое значение не должно составлять менее 1.

6.4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие филиалов, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

Руководителям учреждений группа по оплате труда устанавливается приказом начальника отдела образования, определяется Комиссией по установлению групп оплаты труда руководителям образовательных учреждений не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.5. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений и их заместителям устанавливаются в соответствии с пунктом 1 раздела III настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.6. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 23,8 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей учреждений) определяется с учетом мнения рабочей группы в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 7 к настоящему Положению.

6.6.1. Должностной оклад устанавливается с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

3 часа в день – заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 – 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

6.7. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю ДОО осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, созданной отделом образования.

6.7.1. Руководитель ДОО представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности ДОО, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

6.7.2. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы приказом начальник отдела образования издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

6.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для

руководителей учреждений, их заместителей определяются согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям определяется согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

- 6.8.1. При выплатах по итогам работы учитываются:
- степень освоения выделенных бюджетных средств;
  - проведение ремонтных работ;
  - подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
  - участие в инновационной деятельности;
  - организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений и их заместителям определяется согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

6.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.10. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего Учреждения.

6.11. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условие	Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания или бюджетной сметы <sup>1</sup> более 1 %	0,25

<1> За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты государственной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

6.12. Руководителю ДОУ и его заместителю может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

