

Утверждено  
приказом № 342 от 14.12.2023г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о системе оплаты труда работников**

*муниципального автономного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада общеразвивающего вида №62 г. Томска*

Рассмотрено на Собрании трудового коллектива протокол № 3 от 02.10.2023

Согласовано на заседании Управляющего совета протокол № 4 от 22.11.2023

Положительное мотивированное мнение представительного органа трудового коллектива  
протокол №119 от 13.12.2023

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а», постановлением администрации Города Томска от 30.09.2009 N 933 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска", Федерального Закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Администрации Томской области от 28.01.2010 №34а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных казенных и бюджетных учреждений», Постановлением администрации Города Томска от 19.11.2010 №1243 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска», постановлением Администрации Томской области от 28.01.2010 №34а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных казенных и бюджетных учреждений» и иными нормативными правовыми актами по оплате труда работников бюджетной сферы.

1.2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида №62 г.Томска (далее по тексту - организация) устанавливая:

- размеры должностных окладов;
- выплаты компенсационного характера; (Приложение № 1 к настоящему Положению «Положение о выплатах компенсационного характера работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида №62 г.Томска»);

-стимулирующие и премиальные выплаты (Приложение № 2 к настоящему Положению «Положение о стимулирующих и премиальных выплатах работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида №62 г.Томска»);

- порядок и основания оказания материальной помощи (Приложение № 3 к настоящему Положению «Положение об оказании материальной помощи работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида №62 г.Томска»);

Система оплаты труда работников организации устанавливается настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом мнения представительного органа трудового коллектива.

1.3.Оплата труда по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих осуществляется в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации; действующим законодательством Томской области по оплате труда работников бюджетной сферы.

Кроме того, работникам, выполняющим трудовую функцию по указанным должностям и профессиям, устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные главой 3 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 4 настоящего Положения, при наличии соответствующих оснований.

1.4.Оплата труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера осуществляется в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казённых и бюджетных учреждений», постановлением администрации Города Томска от 19.11.2010 № 1243 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска» (в редакции от 06.02.2018г. № 87).».

1.5.Обеспечение расходов на выплату заработной платы, осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.6. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год при отсутствии действующего Регионального соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.7. Организация, в соответствии с действующим законодательством, в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий, а также должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников.

1.8. Режим рабочего времени работников устанавливается Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется действующим законодательством.

1.9. Заработная плата работникам организации выплачивается два раза в месяц: 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

## **2. Должностные оклады**

2.1. Должностные оклады работникам организации, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников образования устанавливаются в соответствии с утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», постановлением администрации Города Томска от 30.09.2009 N 933 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска".

2.2. Размеры должностных окладов специалистов, должности которых отнесены к ПКГ должностей других отраслей, устанавливаются в соответствии с положениями о системах оплаты труда работников этих отраслей, утвержденными муниципальными правовыми актами.

2.3. Размеры должностных окладов работникам организации по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

### **3. Компенсационные выплаты**

3.1. Работникам в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
  - 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
  - 3) доплата за расширение зон обслуживания;
  - 4) доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
  - 5) доплата за работу в ночное время;
  - 6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - 7) повышенная оплата сверхурочной работы
- (установленные Приложением № 1 к настоящему Положению).

### **4. Стимулирующие, премиальные выплаты**

4.1. Работникам организации устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера.

Работникам организации (за исключением должностей, указанных в пункте 1.4 настоящего Положения) устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами.

Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором и не могут превышать 6000 рублей для всех работников, занимающих должности, указанные в пункте 4.1. настоящего Положения, и работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих.

Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ работникам, выполняющим трудовую функцию по общепрофессиональным профессиям рабочего, не могут превышать 4000 рублей.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

4.2. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 300 рублей устанавливается работникам учреждения в следующих случаях:

- работникам, имеющим учёную степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- руководящим работникам и специалистам образовательного учреждения, имеющим почётные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель (СССР, Российской Федерации и союзных республик входивших в состав СССР)»
- руководящим работникам образовательного учреждения, имеющим другие почётные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, названия которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почётного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений – при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

4.3. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 500 рублей устанавливается работникам, имеющим учёную степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

4.4. В случае, когда работнику подлежат установлению стимулирующие выплаты по нескольким основаниям, перечисленным в пунктах 4.2. и 4.3. настоящего Положения, выплата устанавливается по одному из оснований по принципу наибольшей выгоды. Размеры ежемесячных надбавок стимулирующего характера, указанные в пунктах 4.2. и

4.3. настоящего Положения, являются минимально допустимыми, конкретные размеры устанавливаются локальными актами учреждения.

4.5. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за учёную степень устанавливается после принятия решения Министерством науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении учёной степени.

4.6. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за учёную степень выплачивается по основной должности по основному месту работы.

4.7. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет), предусмотренная Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований, устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего стажа педагогической работы в образовательных организациях в следующих размерах: от 3 до 5 лет - 600 рублей; от 5 до 10 лет - 800 рублей; от 10 до 25 лет - 1000 рублей.

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени, но не более чем на одну ставку.

4.8. Педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории, в следующих размерах: высшая категория – 2025 рублей; первая квалификационная категория – 1350 рублей.

Молодым специалистам – 1000 рублей.

Начисление выплаты ежемесячной надбавки производится по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.

По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников сохраняется оплата труда с учётом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу при наличии указания об этом в коллективном

договоре, локальном нормативном акте, принимаемом с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длившейся более 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобождённой основе
- возобновления педагогической работы в течение года после её прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;
- закрытия образовательной организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

Сохранение указанной оплаты производится на основании заявления работника, поданного руководителю образовательной организации в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории, с учётом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

4.9. Специалистам логопедических пунктов учреждения устанавливается ежемесячная надбавка.

4.10. Размеры ежемесячных надбавок, указанных в подпункте 4.9. настоящего Положения, для всех работников за один час работы устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, или коллективным договором в пределах диапазонов, установленных приложением 1Б к настоящему Положению в зависимости от стажа работы и квалификации.

4.11. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц надбавки, указанной в пункте 6.9. настоящего Положения, определяется путем умножения размера ежемесячной надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

4.12. Работникам ДООУ могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера – дополнительные выплаты за особые условия труда по своей должности.

Надбавка устанавливается работнику в пределах обеспечения финансовыми средствами, с учётом уровня профессиональной подготовленности, степени сложности и важности



выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Условия выплаты надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о стимулирующих и премиальных выплатах работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 62 г. Томска.

Размеры указанных выплат зависят от отработанного времени и (или) объема выполненной работы.

4.13. Работникам организации устанавливаются следующие виды премий:

1) за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц, год;

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии: высокие результаты и качество выполняемых работ; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации; участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

2) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Данное премирование производится за выполнение особо важных и срочных работ при выполнении следующих условий:

- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;
- оперативность выполнения работы; □ интенсивность труда при выполнении работы.

3) в связи с юбилеем (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие, 75-летие), к праздничным датам (День дошкольного работника), юбилей ДООУ)

Система показателей и условия премирования работников разрабатывается учреждением самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учётом мнения представительного органа работников, или коллективным договором (Положение о стимулирующих и премиальных выплатах работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 62 г. Томска.).

4.14. За интенсивность работы воспитателям и младшим воспитателям устанавливается доплата стимулирующего характера за один дето-день в размере: - воспитателям в группах для детей от 3 до 7 лет – 2,51 руб.;

- воспитателям в группах для детей от 1 до 3 лет – 2,594 руб.;

- воспитателям в группах компенсирующей направленности – 4,04 руб.;
- младшим воспитателям в группах для детей от 3 до 7 лет – 1,43 руб.;
- младшим воспитателям в группах для детей от 1 до 3 лет – 1,68 руб.;
- младшим воспитателям в группах компенсирующей направленности – 2,3 руб.;

Доплаты устанавливаются воспитателям и младшим воспитателям, работающим на данной должности по трудовому договору.

Доплаты за один дето-день устанавливаются в фиксированном размере, распоряжением департамента образования администрации Города Томска.

Доплата работнику за отработанный месяц рассчитывается как произведение размера доплаты за 1 дето-день и количества фактических дето-дней за отработанный месяц для данного работника.

Размер доплат за дето-день может индексироваться в соответствии с действующим законодательством.

Доплата за детей в группах кратковременного пребывания устанавливается работнику за время работы которого ребёнок находился в детском саду.

Доплаты устанавливаются по основной должности пропорционально количеству ставок, занимаемых работником.

Выплата доплат работникам производится совместно с выплатой заработной платы в установленном порядке.

Доплаты не выплачиваются работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, длительном отпуске сроком до одного года, а так же в отпуске без сохранения заработной платы. В случае замещения по причине болезни или отпуска доплата начисляется замещающему работнику.

Данная доплата устанавливается сверх стимулирующих выплат, установленных воспитателям и младшим воспитателям учреждения в соответствии с настоящим Положением.

4.15. При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующий период;
- инициатива творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- другие критерии, установленные локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учётом мнения выборного представительного органа работников или коллективным договором.

4.16. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.17. Стимулирующие выплаты, указанные в данном разделе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4.18. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

4.19. Стимулирующие надбавки устанавливаются на конкретный период времени (месяц, квартал, полугодие, год), выплаты производятся ежемесячно и не устанавливаются при ухудшении показателей в работе.

4.20. Работникам организации, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление выплат стимулирующего характера, указанных в данном разделе настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

## **5. Материальная помощь**

5.1. Из фонда оплаты труда и доходов, полученных от приносящей доход деятельности, работникам организации может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются Приложением № 3 к настоящему Положению.

5.2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

## **6. Заключение**

6.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются Управляющим советом, согласовываются с представительным органом трудового коллектива и утверждаются приказом руководителя организации.