

Приложение

Утверждено
приказом МАДОУ Боровского
детского сада «Журавушка»
от 12.01.2026 № 13 - од

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАДОУ БОРОВСКОГО ДЕТСКОГО САДА «ЖУРАВУШКА»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы дошкольного образования (далее — Положение), определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников муниципальных образовательных организаций Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы дошкольного образования (далее — образовательные организации).

1.2. Система оплаты труда и стимулирования труда работников образовательных организаций устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тюменской области и Тюменского муниципального округа.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации формируется исходя из объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием на оказание услуг «Реализация основных образовательных программ дошкольного образования» и «Присмотр и уход», расходов, поступающих на содержание имущества, и средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг.

2.2. Расчетный фонд оплаты труда образовательной организации, сформированный за счет бюджетных средств на оказание услуги «Присмотр и уход» (ФОТ₁) составляет не более 90 процентов объема бюджетных средств на текущий финансовый год на оказание данной услуги.

2.3. Фонд оплаты труда образовательной организации, сформированный за счет бюджетных средств на оказание услуги «Реализация основных общеобразовательных программ дошкольного образования» (ФОТ₂) составляет не более 97 процентов объема бюджетных средств на текущий финансовый год на оказание данной услуги.

2.4. Фонд оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

2.5. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательной организации за счет средств, поступающих на содержание имущества образовательной организации,

осуществляется руководителем образовательной организации в соответствии с локальными актами.

Фонд оплаты труда образовательной организации в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательной организации на содержание имущества, формируется для оплаты труда работников образовательной организации, в обязанности которых входит содержание имущества.

2.6. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательной организации за счет средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, осуществляется руководителем образовательной организации в соответствии с локальными актами.

Фонд оплаты труда образовательной организации за счет средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, формируется для оплаты труда руководителя и работников образовательной организации, задействованных в оказании платных образовательных услуг.

3. ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО ФОНДА СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

3.1. Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя образовательной организации (далее — Учредитель), формирует централизованный фонд стимулирования труда руководителей и работников образовательных организаций (далее — централизованный фонд) по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ЦСТ}} = (\text{ФОТ}_1 + \text{ФОТ}_2 + \dots + \text{ФОТ}_N) \times K_{\text{ЦСТ}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{ЦСТ}}$ — централизованный фонд;

$\text{ФОТ}_1, \text{ФОТ}_2, \dots, \text{ФОТ}_N$ — расчетные фонды оплаты труда образовательных организаций без учета средств социальной части фонда оплаты труда, сформированной в соответствии с пунктами 4.3 — 4.5 настоящего Положения за счет бюджетных средств на оказание услуги «Присмотр и уход» на начало финансового года;

$K_{\text{ЦСТ}}$ — коэффициент отчислений от расчетного фонда оплаты труда образовательных организаций в централизованный фонд.

3.2. Коэффициент отчислений в централизованный фонд ($K_{\text{ЦСТ}}$) устанавливается приказом Учредителя в размере, не превышающем 0,05.

3.3. Распределение централизованного фонда производится в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы дошкольного образования, утвержденным настоящим постановлением, на осуществление стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат руководителям и работникам образовательных организаций.

Средства централизованного фонда предусматриваются в бюджетной росписи главного распорядителя бюджетных средств по отрасли «Образование».

4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

4.1. Расчетный фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (ФОТ_б), стимулирующей части (ФОТ_{ст}) и социальной части (ФОТ_{соц}).

4.2. Объем базовой части (ФОТ_б) составляет не менее 70% планового фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТ_{ст}) составляет не менее 30% планового фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

4.3. Объем социальной части (ФОТ_{соц}) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в данном разделе, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

4.4. За счет средств социальной части (ФОТ_{соц}) осуществляются следующие выплаты:

4.4.1. Единовременное вознаграждение педагогическим работникам, руководителям и заместителям руководителя, деятельность которых связана с образовательным процессом, по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26 000 рублей;

4.4.2. Ежемесячные доплаты работникам и руководителям образовательных организаций, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

а) за ученую степень доктора наук — 4 700 рублей в месяц;

б) за ученую степень кандидата наук — 3 900 рублей в месяц;

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 3 900 рублей в месяц, либо за почетное звание СССР или Российской Федерации «Народный...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 5 800 рублей в месяц;

г) за орден СССР или Российской Федерации — 2 300 рублей в месяц.

Выплата педагогическому работнику Учреждения, предусмотренная подпунктом 4.4.1 настоящего Положения, производится на основании приказа заведующего Учреждения по письменному заявлению педагогического работника Учреждения. Выплаты работникам Учреждения, предусмотренные подпунктом 4.4.2 настоящего Положения, устанавливаются трудовым договором на основании приказа заведующего Учреждения по письменному заявлению работника Учреждения.

4.5. При формировании социальной части фонда оплаты труда в образовательных организациях дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

б) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.6. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТ_б) обеспечивает гарантированную заработную плату (оклад (должностной оклад) работникам образовательной организации, включая:

а) педагогических работников;

- б) административно-управленческий персонал;
- в) учебно-вспомогательный персонал;
- г) младший обслуживающий персонал.

4.7. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание образовательной организации в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТ_Б).

4.8. Базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации (ФОТ_Б) состоит из общей части (ФОТ_{ОБ}) и специальной части (ФОТ_{СП}).

4.9. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации обеспечивает осуществление работникам образовательной организации окладов (должностных окладов).

4.10. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

б) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

4.11. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, осуществляются с учетом:

а) обеспечения педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов (далее — ФГОС) (П);

б) квалификационной категории педагога (А);

в) оказания образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах (Д);

г) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах (О).

4.12. Повышающие коэффициенты за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (П) устанавливаются в размере:

а) обеспечение реализации образовательной программы, предусматривающей одновременную организацию нескольких видов детской деятельности и создание ситуации выбора, многообразие форм решения образовательных задач и обеспечение оптимального режима двигательной активности, систематичность обновления предметно-развивающей среды в соответствии с образовательными задачами — 1,10;

б) практическая реализация индивидуальных и (или) групповых образовательных маршрутов — 1,10.

4.13. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) устанавливаются в размере:

а) для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию «педагог-методист» — 1,40;

б) для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию «педагог-наставник» — 1,30;

в) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию — 1,20;

г) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию — 1,10.

4.14. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах (Д) устанавливаются в размере:

- а) адаптационные группы для детей раннего дошкольного возраста — 1,10;
- б) группы выходного дня, в том числе разновозрастные, включающие детей, не посещающих образовательную организацию в режиме «полного дня» — 1,10;
- в) группы в условиях консультационно-методического пункта, в том числе с выездом в отдаленные территории — 1,10.

4.15. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах (О) устанавливаются в размере:

- а) образование детей на дому, в том числе детей-инвалидов — 1,15;
- б) группы интегрированного пребывания детей, не имеющих отклонений в развитии, и детей с ограниченными возможностями здоровья — 1,15;
- в) групповые и (или) индивидуальные занятия с детьми и их родителями (законными представителями) в условиях консультационно-методического пункта — 1,15.

4.16. Размеры должностных окладов работников образовательной организации, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательной организации в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательной организации.

В случае изменения фонда оплаты труда образовательной организации и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательных организаций в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

5. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

5.1. Должностной оклад педагогического работника предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

5.2. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО_{\Pi} = О_{БАЗ(\Pi)} \times А \times \Pi \times Д \times О, \text{ где:}$$

ДО_Π — должностной оклад педагогического работника;

О_{БАЗ(Π)} — базовый оклад педагогического работника, устанавливаемый приказом руководителя образовательной организации;

А — повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Π — повышающий коэффициент за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС;

Д — повышающий коэффициент за оказание образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах;

О — повышающий коэффициент за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах.

6. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации (ФОТ_{ст}) обеспечивает осуществление работникам образовательной организации стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат.

6.2. Распределение стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат работникам образовательной организации осуществляется комиссией, состав и Положение о которой утверждается приказом образовательной организации. В состав комиссии должны входить работники образовательной организации, представитель органа государственного управления образовательной организации из числа родительской общественности и представитель первичной профсоюзной организации образовательной организации (при ее наличии).

Доля средств, направляемых на стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу, не может превышать долю объема базовой части фонда оплаты труда (ФОТ_б), приходящуюся на административно-управленческий персонал, в пределах финансового года.

6.3. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для работников образовательной организации являются:

а) соответствие образовательного процесса современным требованиям и ориентирам качества образования;

б) здоровье и развитие воспитанников;

в) удовлетворенность родителей (законных представителей).

6.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат, включая показатели эффективности труда для работников образовательной организации (педагогических работников, административно-управленческого персонала, за исключением руководителя, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала) определяются в локальных актах образовательной организации и (или) в коллективных договорах.

6.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже установленного минимального размера оплаты труда работников, а в случаях, установленных трудовым законодательством, - не ниже минимальной заработной платы, установленной в Тюменской области.

6.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя (заместителей), главного бухгалтера)

устанавливается в кратности от 1 до 8 (среднемесячная заработная плата руководителя образовательной организации не должна превышать восьмикратный размер заработной платы работников образовательной организации).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя (заместителей), главного бухгалтера) (в случае, если в штатном расписании образовательной организации предусмотрена только одна должность заместителя руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 6 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя образовательной организации не должна превышать шестикратный размер среднемесячной заработной платы работников образовательной организации).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя (заместителей), главного бухгалтера) (в случае, если в штатном расписании образовательной организации предусмотрены две и более должности заместителей руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 4 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя образовательной организации не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников образовательной организации).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя (заместителей), главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя образовательной организации не должна превышать трехкратный размер среднемесячной заработной платы работников образовательной организации).

Размещение информации о среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя (заместителей), главного бухгалтера образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Тюменского муниципального района от 19.01.2017 № 04 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и предприятий Тюменского муниципального района».

7. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций Тюменского

муниципального района, реализующих образовательные программы дошкольного образования, утвержденным настоящим постановлением.

8. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

8.1. В случае поручения работнику по его заявлению или с его согласия выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы (совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в соответствии со ст. ст. 60.2, 151 Трудового кодекса РФ, в котором определяется вид и объем дополнительной работы, срок, на который она устанавливается, а также размер доплаты за ее выполнение.

8.2. Выполнение педагогическим работником работы сверх установленной трудовым договором нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы может осуществляться по письменному заявлению педагогического работника или с его письменного согласия на основании приказа руководителя Учреждения.

Оплата труда за выполнение работы сверх установленной трудовым договором нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы осуществляется исходя из установленного трудовым договором размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему дополнительной педагогической работы.

9. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

9.1. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц – 10 и 25 числа за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета использования рабочего времени:

25 числа - за период работы с 1 по 15 число текущего месяца;

10 числа – за период работы с 16 по последний день истекшего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.2. При выплате заработной платы бухгалтерия Учреждения в письменной форме извещает работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представителя от трудового коллектива МАДОУ Боровского детского сада «Журавушка» в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

9.3. Заработная плата работникам начисляется и выплачивается в рублях.

9.4. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом.

9.5. Выплата заработной платы осуществляется путем перевода денежных средств на лицевой счет работника, открытый в кредитной организации, указанной в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, в порядке, установленном статьей 136 Трудового кодекса РФ.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль за начислением и выплатой заработной платы работникам осуществляет руководитель Учреждения.

10.2. Персональную ответственность за правильное, своевременное начисление и выплату заработной платы работникам несет главный бухгалтер Учреждения.

10.3. Вопросы оплаты и стимулирования труда работников Учреждения, не нашедшие отражения в настоящем Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Тюменской области, муниципальными нормативными правовыми актами АТМР, коллективным договором и иными локальными нормативными актами Учреждения.

10.4. В случае принятия нормативных правовых актов по вопросам оплаты и стимулирования труда, содержащих иные нормы по сравнению с настоящим Положением, в части возникающего противоречия применяются указанные нормативные правовые акты, а Положение подлежит приведению в соответствие с ними в кратчайшие сроки