

Приложение №2 к Коллективному договору  
ГБДОУ «Детский сад №1 «Жар-птица с.п. Плиево»

От работодателя:

Заведующий ГБДОУ «Детский сад №1  
«Детский сад №1 «Жар-птица с.п.  
Плиево»



Л.Р. Халмурзиева  
20 24 г.

От работников:

Председатель общего собрания  
трудоуемого коллектива

А.Г. Плиев  
« до » 08 20 24 г.

**Положение  
Об оплате труда работников  
Государственного бюджетного образовательного учреждения  
«Детский сад №1 «Жар-птица с.п. Плиево»**

с.п. Плиево 2024г

## I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 № «Жар-птица с.п. Плиево» в дальнейшем именуемое ДОО, (далее - Положение) разработано на основании Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций, с учетом действующих изменений, регулирует порядок оплаты труда работников ДОО по видам экономической деятельности «Образование» и иным видам экономической деятельности, осуществляемым учреждениями по РИ.

Настоящее положение об оплате труда разработано в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с ФЗ № 406-ФЗ от 06.12.2021г. об установлении МРОТ, настоящее положение действует с 01 января 2022 года. Постановление Правительства Республики Ингушетия от 25 мая 2018 года N 93 Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Республики Ингушетия (с изменениями на 23 июня 2021 года) (в ред. Постановлений Правительства Республики Ингушетия от 20.08.2020 N 107, от 23.06.2021 N 83)

1.3. Финансирование ДОО осуществляется по соглашению с Учредителем и размер фонда оплаты труда (далее ФОТ) ДОО устанавливается в пределах утвержденных ДОО бюджетных ассигнований по ФОТ.

1.4. Система оплаты и стимулирования труда работников ДОО устанавливается:

а) положением о системе оплаты и стимулирования труда работников общеобразовательных учреждений по Республике Ингушетия

б) коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в) настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органов самоуправления ДОО.

1.5. Заработная плата работника ДОО представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.6. Заработная плата работников не может быть ниже МРОТ, установленного ФЗ. Объем выполняемых работ педагогическим работникам определяется тарификацией.

Тарификация педагогических работников определяется 1 раз в год.

1.7. Размеры и порядок выплат руководителю ДОО устанавливается учредителем-Министерством образования и науки Республики Ингушетия

1.8. Заработная плата работников учреждений состоит из: - должностных окладов, ставок заработной платы; - выплат компенсационного характера; - выплат стимулирующего характера;

1.9. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются работникам согласно разделу II настоящего Положения.

1.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам ДОО согласно разделу III настоящего Положения.

1.11. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты устанавливаются работникам ДОО согласно разделу V настоящего Положения.

1.11. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

1.12. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях приведены в разделе IV настоящего Положения.

1.13. Индексация заработной платы работников учреждений производится в соответствии с нормативными правовыми актами министерства образования и науки РИ

1.14. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц в следующие сроки: за 1 половину месяца 25-го числа, за 2 половину месяца 10-го числа каждого месяца.

Выплата заработной платы осуществляется в безналичной форме путем ее перечисления на указанный работником в заявлении банковский счет или банковский счет, открытый для работника работодателем. 1.18. Всем работникам выдаются расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате.

система оплаты труда работников ДООУ (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера, систему премирования) устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 2) государственных гарантий по оплате труда;
- 3) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 4) мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов), иных представительных выборных органов работников и объединений работодателей;
- 5) перечня выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

3. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. В случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работнику производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника учреждения определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной заработной платы данного работника. Размер доплаты определяется отдельно по основной работе и по работе по совместительству, исчисляется пропорционально отработанному времени.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели (за исключением категории работников-женщин, которым производится оплата за неполное рабочее время или неполную рабочую неделю в соответствии со ст.8 Закона от 18.06.2017 N 125-ФЗ «Об охране семьи, материнства, отцовства и детства»), производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо других условиях, определенных трудовым договором.

5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

6. Условия оплаты труда работников, не урегулированные настоящим Положением, определяются в соответствии с трудовым законодательством.

7. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности (профессии рабочих) учреждения.

8. Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, разрабатываемыми на основании настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам ДООУ, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. К персоналу организации относятся:

- 1) основной персонал ДООУ - работники ДООУ, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом ДООУ целей деятельности, а также их непосредственные руководители;
- 2) вспомогательный персонал ДООУ - работники ДООУ, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом ДООУ целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования;
- 3) административно-управленческий персонал ДООУ - работники ДООУ, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники ДООУ, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности ДООУ.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Заработная плата работника включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за норму часов педагогической работы устанавливаются в соответствии на основе отнесения должностей работников к профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих, утвержденным:

- 1) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- 2) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- 3) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

4. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

5. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с разделами IV и V настоящего Положения.

6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

## III. Условия оплаты труда руководителя учреждения,

## заместителя руководителя учреждения

1. Заработная плата руководителя ДООУ, заместителей ДООУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера.
2. Размер должностного оклада руководителя ДООУ определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости ДООУ.
3. Должностные оклады заместителей руководителя ДООУ устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя ДООУ.
4. С учетом условий труда руководителю ДООУ, заместителям руководителя ДООУ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 1-6 раздела IV настоящего Положения, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.
5. Руководитель ДООУ устанавливает заместителям руководителя ДООУ выплаты стимулирующего характера с учетом достижения показателей эффективности работы учреждения.
6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя ДООУ, заместителя руководителя ДООУ и среднемесячной заработной платы работников ДООУ (без учета заработной платы руководителя ДООУ, заместителей руководителя ДООУ) определяется нормативным правовым актом Министерства образования и науки Республики Ингушетия в кратности от 1 до 4.
7. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя ДООУ, заместителей руководителя ДООУ и среднемесячной заработной платы работников ДООУ, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя ДООУ, заместителей руководителя ДООУ и среднемесячной заработной платы работников ДООУ определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, на среднемесячную заработную плату работников ДООУ. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, № 53; 2009, № 47; 2013, № 13; 2014, № 29, 43; 2016, № 51).

## IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральным законодательством и законодательством Республики Ингушетия.
2. Работникам с учетом условий труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
  - 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

Повару	10 % от должностного оклада
--------	-----------------------------
  - 2) выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, непосредственно связанную с деятельностью ДОУ (дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью, с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

4) выплаты за особенности и специфику работы.

3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда. В случае признания при проведении специальной оценки условий труда рабочего места безопасным указанная выплата отменяется.

4. Размер выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливается в соответствии со статьями 149-158 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Размер выплат за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, но непосредственно связанную с деятельностью ДОУ, и срок, на который они устанавливаются, определяются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах средств, направляемых на оплату труда работников.

6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, но непосредственно связанную с деятельностью ДОУ устанавливаются в следующих размерах:

1) педагогическим работникам за руководство методическими объединениями – 10%.

7. Выплаты за особенности и специфику работы устанавливаются в следующих размерах:

1) в размере 10%:

а) педагогическим работникам:

- за работу по реализации адаптированных образовательных программ для детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

б) специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий.

7. Перечень и размер выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), а также выплат за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, непосредственно связанную с деятельностью ДОУ (за исключением, указанных в п. 6 настоящего Раздела) устанавливается в соответствии с нормативами

## V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

а) надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении;

- б) надбавка за выслугу лет (стаж педагогической работы);
  - 3) выплаты за качество выполняемых работ;
  - 4) премиальные выплаты по итогам работы;
  - 5) единовременная премия;
  - 6) выплата молодым педагогическим работникам (в возрасте до 27 лет включительно).
2. Размеры и условия осуществления работникам выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в ДОО показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждений.
3. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда ДОО.
4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах.
5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в размере не более 100%:
- 1) за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
  - 2) за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
  - 3) за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание республиканских экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
  - 4) за использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ;
  - 5) за работу в условиях реализации Гранта и (или) эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
  - 6) за подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
  - 7) за использование здоровьесберегающих технологий;
  - 8) за активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
  - 9) за подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
  - 10) за обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
  - 11) за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
  - 12) за сложность, напряженность, специфика выполняемой работы;
  - 13) за высокий уровень профессиональной подготовленности соответствующий профилю педагогической деятельности.
6. Выплаты за стаж непрерывной работы учреждению и за выслугу лет (за стаж педагогической работы) устанавливаются работникам (за исключением руководителя ДОО и работников, оклады которых определяются в процентном отношении к окладу руководителя ДОО) в следующих размерах:
- 1) при стаже непрерывной работы в учреждении, выслуге лет (за стаж педагогической работы) от 5 до 10 лет – 5%;
  - 2) при стаже непрерывной работы в учреждении, выслуге лет (за стаж педагогической работы) от 10 до 20 лет – 10%;
  - 3) при стаже непрерывной работы в учреждении, выслуге лет (за стаж педагогической работы) свыше 20 лет – 15%.

7. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право работникам на выплату за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается Приложением № 3 к настоящему Положению, за выслугу лет, (за стаж педагогической работы) устанавливается в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению (за исключением педагогических работников, у которых порядок исчисления выслуги лет, дающей право на выплату за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается приказом Министерства образования и науки Республики Ингушетия).

8. Работникам устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

1) выплата за квалификационную категорию за фактический объем учебной и (или) педагогической работы в следующих размерах:

- а) за наличие первой квалификационной категории – 10%;
- б) за наличие высшей квалификационной категории – 15%;

2) выплата за наличие почетного звания, знака отличия, нагрудного знака, ученой степени, соответствующих профилю учреждения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в следующих размерах:

а) работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Отличник просвещения РСФСР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования», а также Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, нагрудный знак «Почетный наставник», нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», знак отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, – 5%;

б) работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания «Народный учитель Республики Ингушетия», «Заслуженный работник народного образования Республики Ингушетии», – 5%.

9. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) в соответствии с приказом руководителя ДОУ в пределах фонда оплаты труда ДОУ. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы устанавливается руководителем ДОУ. Максимальным размером премиальные выплаты по итогам работы не ограничиваются.

10. Единовременная премия выплачивается:

- 1) при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами законодательной и исполнительной власти Республики Ингушетия – 80%;
- 2) при присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Ингушетия, награждении знаками отличия Российской Федерации, Республики Ингушетия – 80%;
- 3) при награждении орденами и медалями Российской Федерации и Республики Ингушетия – 80%;
- 4) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Ингушетия – 50%;



- 5) при награждении почетной грамотой муниципального органа управления образованием – 30%;
- 6) в связи с юбилеем (по достижении возраста 50 лет и далее каждые пять лет) при продолжительности работы в учреждении:
- а) более 20 лет – 80%;
  - б) от 10 до 20 лет – 50%;
  - в) от 5 до 10 лет – 30%;
- 7) при увольнении в связи с выходом на пенсию по возрасту (впервые после назначения пенсии) с учетом продолжительности работы:
- а) более 20 лет – 80%;
  - б) от 10 до 20 лет – 50%;
  - в) от 5 до 10 лет – 30%.
11. Выплата молодым педагогическим работникам (в возрасте до 27 лет включительно) устанавливается в размере 5%.

#### VI. Другие вопросы оплаты труда

1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ДОУ с учетом мнения профсоюзного органа.
2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель ДОУ на основании письменного заявления работника.
3. Решение о выплате материальной помощи руководителю ДОУ принимается Отделом образования при Министерстве науки РИ.