Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 6 « Светлячок »
(МДОУ детский сад № 6 « Светлячок »)

СОГЛАСОВАНО
Общим собранием работников
МДОУ детский сад № 6
Светлячок
(протокол от 02.09.2025 № 1)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МДОУ детский сад № 6 «
«Светлячок»
_____ Т. В. Горохова

03.09.2025 № 19/20-ОД

Горохова Татьяна Владимировна
C=RU, O="МДОУ д/с №6 "" Светлячок""",
CN=Горохова Татьяна Владимировна,
E=svetlichok.2012@yandex.ru
Я являюсь автором этого документа
г.Козьмодемьянск
2026.02.25 14:40:29+03'00'

Положение
о системе оплаты труда работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 6 « Светлячок »

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 6 « Светлячок »(далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «детский сад № 6 « Светлячок (далее – образовательная организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе с учетом Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций от 15.07.2017 № 234.

1.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательной организации, субсидии из муниципального бюджета на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

1.4. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера либо на выплаты социального характера, например, оказание материальной помощи.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.8. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Марий Эл , объединением профсоюзов и объединением работодателей.

1.9. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала образовательной организации устанавливается в размере не более 30 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.10. Доля фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, устанавливается в размере не менее 70 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.11. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (должностных окладов, ставок заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст,$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

ФОТб = ФОТувд + ФОТи,

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТувд – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

ФОТи – базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), в том числе:

- административно-управленческий персонал образовательной организации;
- иные педагогические работники;
- учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;
- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

2.3. Объем базовой части фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, определяется по формуле:

ФОТувд = ФОТб × ПП,

где:

ФОТувд – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ПП – доля базовой части фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

ФОТст = ФОТ × СТ,

где:

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

СТ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

3. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

3.2. Размеры должностных окладов работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемым в установленном порядке.

3.3. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269.

3.4. Размеры должностных окладов устанавливаются работникам на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации.

3.6. Должностные оклады работникам устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:

- приложение № 1 «Должностные оклады педагогических работников»;
- приложение № 2 «Должностные оклады административно-хозяйственного персонала»;
- приложение № 3 «Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала».

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательной организации относятся:

- 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, в выходные и нерабочие праздничные дни), а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе дополнительных видов работ, связанных с образовательной деятельностью.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

4.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников образовательной организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.4. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за дополнительную работу, связанную с образовательной деятельностью: руководство методическим объединением, предметной , методической комиссией, наставничество.

4.6. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за результативность работы ;
- за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации;
- за наличие высшего образования;
- за стаж непрерывной работы;
- молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- премии.

5.2. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.3. Работникам образовательной организации могут быть выплачены следующие виды премий: единовременная, ежемесячная;

5.4. Премии работникам образовательной организации устанавливаются в размере:

- единовременно – до 30 процентов от размера оклада, установленного трудовым договором;
- ежемесячно– до 50 процентов от размера оклада, установленного трудовым договором.

Размер единовременных премий определяется в порядке, предусмотренном пунктом 5.5 настоящего Положения, и может достигать до 100 процентов оклада, установленного трудовым договором.

5.6. Премии работникам образовательной организации начисляют и выплачивают в случае достижения показателей работы по итогам месяца, которые установлены приложением № 6 к настоящему Положению. Единовременную премию начисляют и выплачивают:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций.

5.7. Работодатель вправе не начислить работникам премию или снизить ее размер в случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнения положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации образовательной организации;
- наличия рекламаций и жалоб от контрагентов и партнеров организации;
- наличия претензий и жалоб на педагогического работника со стороны работников и родителей обучающихся образовательной организации;

- наличия у работника дисциплинарного взыскания в периоде, за который начисляется премия.

5.8. Наличие дисциплинарного взыскания подтверждается соответствующим приказом. Нарушения, которые не повлекли дисциплинарного взыскания, но являются основанием для снижения или не начисления премии, подтверждаются служебными записками руководителей подразделений, актами, докладными записками, данными электронных систем и т. п.

5.9. Невыплата работнику премии полностью или частично производится на основании приказа руководителя образовательной организации с обязательным указанием причин невыплаты или уменьшения размера премии.

5.10. В случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности не выплачивать и уменьшать можно только те премии, которые полагаются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание.

5.11. Размер месячной зарплаты работника после снижения или невыплаты премии не должен уменьшаться более чем на 20 процентов независимо от оснований, ставших причиной для снижения или невыплаты премии.

5.12. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляет комиссия. Состав комиссии утверждает руководитель образовательной организации по согласованию с общим собранием работников. Порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется в положении о комиссии, утверждаемом руководителем образовательной организации с учетом мнения общего собрания работников.

5.13. Стимулирующие выплаты, в том числе премии, производятся одновременно с выплатой заработной платы за предыдущий месяц в порядке, установленном Правила внутреннего трудового распорядка на основании приказа руководителя образовательной организации.

Приложение № 1
к положению о системе оплаты труда
работников МДОУ д/с № 6

Должностные оклады педагогических работников

Квалификационные уровни	**Наименование должности**	**Должностной оклад в рублях**
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	9 073
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	10 002

	Социальный педагог	
3 квалификационный уровень	Воспитатель	10469
	Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	Учитель-логопед	10 931

Приложение № 2
к положению о системе оплаты труда
работников МДОУ д/с № 6

Должностные оклады административно-хозяйственного персонала

Квалификационные уровни	**Наименование должности**	**Должностной оклад в рублях**
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
	завхоз	7 161
	Заведующий канцелярией	
	Заведующий складом	
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих		
	Рабочий по обслуживанию	7 919
	кастелянша	5 655
	уборщик	
	Кухонный рабочий	
	дворник	
	повар	6 972
	электромонтер	
	Рабочий по стирке белья	6 221
	сторож	5 279

	Специалист по закупкам	9 796

Приложение № 3
к положению о системе оплаты труда
работников МДОУ д/с № 6

Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	**Наименование должности**	**Должностной оклад в рублях**
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
—	Помощник воспитателя	6 221

Приложение № 4
к положению о системе оплаты труда
работников МДОУ д/с № 6

Перечень выплат работникам образовательной организации за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных

Наименование выплаты	**Размер**
Доплата за работу в ночное время	За каждый час работы в ночное время (с 22 ч до 6 ч) в размере 35 процентов от должностного оклада
Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Оплачивается в двойном размере: • сдельщикам – по двойным сдельным расценкам; • работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки; • работникам, получающим должностной оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада,

	если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени
За выполнение работ различной квалификации	Оплачивается, как при работе более высокой квалификации
Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
За особенности и специфику работы в образовательных организациях , группах , в том числе: – за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;	Ежемесячно 40 процентов от должностного оклада

Приложение № 5
к положению о системе оплаты труда
работников МДОУ д/с № 6

Критерии оценки показателей эффективности деятельности педагогических работников

№	Показатель деятельности	Критерии оценки и количество баллов
1. Учебно-методическая деятельность педагогических работников		
1	Количество преподаваемых учебных занятий	1–3 – 1 балл; 4–6 – 2 балла; 7–9 – 3 балла
2	Наличие методических разработок (за расчетный период)	1 балл за каждую разработку

3	Использование электронных образовательных ресурсов (электронные учебники, тестирование на ПК). Наличие сайта педагога для использования элементов дистанционного обучения	1 балл за каждый электронный ресурс, созданный преподавателем
5	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта: подготовка и проведение открытых уроков, творческих отчетов, мастер-классов, презентаций опыта	Федеральный уровень – 2 балл; региональный уровень – 1 балл; муниципальный уровень – 0,5 балла; уровень учреждения – 0,5 балла
6	Участие в работе республиканских конференций, мастер-классов, круглых столов	5 баллов – основной докладчик; 4 балла – содокладчик; 1 балл – рядовой участник
7	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах	Уровень мероприятия и баллы Муниципальный: 1 – участие; 2 – победа. Региональный: 2 – участие; 3 – победа. Федеральный: 3 – участие; 4 – победа
8	Презентация результатов исследовательской деятельности преподавателя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня: создание и руководство научно-исследовательской работы (тезисы, статья в журнале, в научном сборнике и т. п. – при условии представления	Международный уровень – 4 балла; федеральный уровень – 3 балла; региональный уровень – 2 балла; муниципальный уровень – 1 балл

	опубликованной статьи – сборника, журнала и ксерокопии статьи (тезисов) при публикации в журналах и научных сборниках)	
2. Воспитательная деятельность преподавателей		
9	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	1 балл за каждого обучающегося, состоящего на учете и вовлеченного в работу кружков, клубов, спортивных секций образовательной организации
10	Мероприятия, обеспечивающие взаимодействие с родителями	3 балла за каждое мероприятие, проведенное совместно с родителями
11	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися учебных занятий без уважительной причины	3 балла
12	Оформление докментации в группе	Отсутствие замечаний – 1 балл
3. Соблюдение исполнительской дисциплины		
14	Своевременная сдача планирующей и отчетной документации	Соблюдение сроков сдачи документов – 1 балл
15	Оформление групповых комнат	Отсутствие замечаний – 1 балл
16	Победа воспитателя в конкурсах	Муниципальный: 1 – участие; 2 – победа. Региональный: 2 – участие; 3 – победа. Федеральный: 3 – участие; 4 - победа

Приложение № 6
к положению о системе оплаты труда
работников МДОУ д/с № 6

Основания для премирования работников

Категории работников	**Основание для премирования**
Педагогические работники	Существенный вклад в деятельность образовательной организации
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся
Административно-управленческий персонал	Участие организации в городских общественно-значимых мероприятиях
	Реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения
Иные работники	Активное участие и большой вклад в реализацию проектов образовательной организации
	Качественное и оперативное выполнение заданий и работ, разовых поручений руководства
	Разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности в образовательной организации
	Выполнение дополнительных работ