

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

Председатель ППО

Заведующий МКДОУ № 17 г. Сегежи

\_\_\_\_\_ Виноградова Л.В.

\_\_\_\_\_ Круглова М.А.

«22» мая 2024г.

Приказ № 115 - ОД от «22» мая 2024г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников**

муниципального казенного дошкольного образовательного  
учреждения –детский сад № 17 г. Сегежи

### **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения –детский сад № 17 г. Сегежи (далее – МКДОУ № 17 г. Сегежи).

2. Система оплаты труда работников МКДОУ № 17 г. Сегежи устанавливается коллективным договором, соглашением или иным локальным нормативным актом МКДОУ № 17 г. Сегежи в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, нормативными правовыми актами Сегежского муниципального округа.

3. Системы оплаты труда работников учреждения (далее – работник) устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера, установленных настоящим Положением;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением;
- 6) настоящего Положения;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников.

4. Система оплаты труда работника включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад), ставку заработной платы (далее – оклад) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);

- 2) выплаты компенсационного характера;

- 3) выплаты стимулирующего характера.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты

труда, установленного федеральным законом и Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия.

6. При установлении заработной платы работников учитываются показатели целевых значений средней заработной платы работников, поименованных в «майских» Указах Президента Российской Федерации.

7. Размер оклада (должностного оклада) работнику устанавливается руководителем муниципального образовательного учреждения, исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

8. Оклад (должностной оклад) работника устанавливается за норму часов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации из расчета полной занятости в течение расчетного периода (календарный месяц, год), установленного для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9. Ставка заработной платы работника, занимающего должность воспитателя, учителя-логопеда, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя и иного работника, осуществляющего педагогическую деятельность (далее – педагогические работники), устанавливается за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренную законодательством Российской Федерации, и выполнение воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени, исходя из установленной Трудовым кодексом Российской Федерации продолжительности рабочего времени.

10. По должностям служащих (профессиям рабочих), не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в зависимости от сложности труда. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных образовательных учреждений, должности которых не отнесены к профессиональной квалификационной группе определены в приложении к настоящему Положению.

11. В учреждении не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ работников муниципальных образовательных учреждений определены в приложении к настоящему Положению.

12. В пределах утвержденных учреждению бюджетных ассигнований на оплату труда к окладу работника может устанавливаться повышающий коэффициент.

13. При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям (наличие квалификационной категории и наличие государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия по профессиональной деятельности), их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов.

14. Порядок и условия применения повышающих коэффициентов, включая конкретный размер и сроки, определяются коллективным договором, соглашением или иным локальным нормативным актом учреждения.

15. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

16. Применение повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

17. Повышающие коэффициенты устанавливаются:

- 1) на период действия квалификационной категории;
- 2) на постоянной основе (за наличие государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия по профессиональной деятельности).

18. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

19. В учреждении могут устанавливаться следующие виды повышающих коэффициентов:

1) повышающий коэффициент к окладу за наличие квалификационной категории, устанавливаемый с целью мотивации работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности:

- а) за наличие высшей квалификационной категории;
- б) за наличие первой квалификационной категории.

20. Повышающий коэффициент устанавливается к окладу за наличие государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия по профессиональной деятельности:

1) за наличие звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;

2) за наличие звания «Народный учитель Республики Карелия», «Заслуженный работник образования Республики Карелия», «Заслуженный учитель Республики Карелия», «Заслуженный работник физической культуры»;

3) за наличие звания (нагрудного знака (значка)) «Отличник физической культуры и спорта», почетного звания «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», почетного звания «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации».

При наличии нескольких государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия повышающий коэффициент применяется по одному из оснований с более высоким значением повышающего коэффициента.

21. Право на увеличение размера оплаты труда работника при получении квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия возникает в следующие сроки:

1) при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

2) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

22. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

23. В случае если начисленная месячная заработная плата работников учреждения (далее – работников) ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», при условии, что указанными работниками полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, данным работникам устанавливается

доплата до минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

24. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 36 раздела III настоящего Положения.

25. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые предусмотрены в Положении о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

26. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Сегежского муниципального округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

27. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

28. В ставку заработной платы педагогических работников входит ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

29. Педагогическим работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени.

## **II. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей**

30. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

31. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и формируется на основании базового должностного оклада руководителя и применения повышающего коэффициента.

Базовый должностной оклад руководителя учреждения определяется в размере среднего оклада должностей, которые относятся к основному педагогическому персоналу учреждения.

Средний оклад должностей основного педагогического персонала по учреждению определяется путем деления суммы окладов должностей основного персонала на количество должностей основного персонала.

К базовому должностному окладу руководителя применяется повышающий коэффициент по группе оплаты труда, установленный в зависимости от количества обучающихся в образовательном учреждении.

К основному персоналу муниципального образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано данное образовательное учреждение.

Перечень должностей, профессий работников муниципальных образовательных учреждений, относимых к основному персоналу, устанавливается постановлением администрации Сегежского муниципального округа.

32. Для расчета должностного оклада руководителя учреждения, финансируемого из бюджета Сегежского муниципального округа, применяются следующие коэффициенты:

I группа оплаты – повышающий коэффициент от 2,4 до 2,7;

II группа оплаты – повышающий коэффициент от 2,2 до 2,6;

III группа оплаты – повышающий коэффициент от 1,9 до 2,4;

IV группа оплаты – повышающий коэффициент от 1,7 до 2,1.

33. Группа оплаты труда устанавливается в зависимости от количества обучающихся в муниципальном образовательном учреждении:

Образовательные учреждения	Группы оплаты труда	Повышающий коэффициент
Муниципальные дошкольные образовательные учреждения	1 группа - свыше 250 обучающихся	2,4
	2 группа - от 150 - 249 обучающихся	2,2
	3 группа - от 100 до 149 обучающихся	1,9
	4 группа - до 99 обучающихся	1,7

34. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

35. Компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

36. Компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты для руководителя учреждения устанавливаются постановлением администрации Сегежского муниципального округа.

37. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждения, установленных постановлением администрации Сегежского муниципального округа.

Осуществление стимулирующих выплат руководителю учреждения производится в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат и премирования руководителей муниципальных образовательных учреждений Сегежского муниципального округа, утвержденным решением Совета Сегежского муниципального округа.

38. С целью осуществления руководителю учреждения стимулирующих выплат администрацией Сегежского муниципального округа предусматриваются из фонда оплаты труда учреждения до 3 процентов лимитов бюджетных обязательств.

### **III. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера**

39. Виды выплат компенсационного характера:

- 1) выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

40. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными

правовыми актами Республики Карелия, нормативными правовыми актами Сегежского муниципального округа.

41. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работника без учета повышающих коэффициентов, если иное не предусмотрено федеральными законами, нормативными актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Республики Карелия, нормативными правовыми актами Сегежского муниципального округа.

42. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

43. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями или иными локальными нормативными актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

44. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- младшим воспитателям групп раннего возраста и младшим воспитателям групп дошкольного возраста, кухонным рабочим, поварам – 12 % процентов оклада;
- оператору стиральных машин – 8% оклада;
- воспитателям, заведующему, уборщику служебных помещений - 4 % ставки заработной платы;
- дворникам – 4%.

45. Выплата компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент – 30%;
- за работу в районе, приравненному к районам Крайнего севера – до 50% (ст. 148 ТК РФ).

46. Выплата компенсационного характера работникам, в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается с учетом статей 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

- за работу в выходной или нерабочий праздничный день – не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ);
- за сверхурочную работу – первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, за последующие - не менее чем в двойном (ст. 152 ТК РФ);
- при совмещении профессий, расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – от 5 до 100% (ст. 151 ТК РФ);
- за работу в ночное время сторожу – 35 % часовой рабочей ставки (ст. 154 ТК РФ). В учреждении применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным одному месяцу для сторожей, работающих по сменному графику работы.

47. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

48. Стимулирующие выплаты могут быть установлены на определённый период времени или за выполнение конкретного объёма работ как основным работникам, так и работающим по совместительству.

49. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

50. Виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за качество выполняемых работ;
- 3) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

51. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, которые предусмотрены в Положении о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

52. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями или иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения и применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников (при наличии такого представительного органа)).

53. Стимулирующие выплаты производятся в пределах утвержденных учреждению ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

54. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

55. Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в части оказания муниципальных услуг.

56. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам работников, в процентах от оклада или в абсолютных размерах. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном соотношении к окладу, применяются к окладу без учета повышающих коэффициентов.

57. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок или выплачиваются единовременно. При установлении могут учитываться следующие критерии:

1) внедрение и использование современных технологий, современных форм и методов обучения, методов работы, позволяющих улучшить условия труда;

2) освоение новых эффективных методик работы, программ, направленных на достижение конечных высоких результатов работы;

3) реализация программ углубленного и профильного уровней;

4) разработка и внедрение проектов, направленных на повышение качества оказываемых услуг или расширение спектра муниципальных услуг, платных услуг;

5) результативное участие в проводимых мероприятиях, соревнованиях, реализации программ, проектов и т.п.;

6) результативное участие в грантовой деятельности;

7) степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, принятии решений;

8) проявленная инициатива в подготовке и проведении мероприятий, соревнований, реализации программ, проектов, в подготовке отчетности, проведении мониторингов;

9) особый режим, условия работы;

10) наличие особенностей работы учреждения;

11) организация и проведение мероприятий (выставок, экскурсий, лекций, семинаров, конференций, соревнований и т.д.), направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

12) наличие самостоятельного участка работы по одному или нескольким направлениям;

13) профессиональное мастерство;

14) уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы;

15) внедрение программ, направленных на повышение качества оказываемых услуг;

16) автоматизация и совершенствование процесса труда;

17) использование информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности, создание и сопровождение информационных электронных ресурсов;

18) функционирование систем инженерного обеспечения;

19) особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы муниципального образовательного учреждения (на период усложнения режима работы);

20) другие критерии в зависимости от специфики работы муниципального образовательного учреждения.

58. Критерии и показатели для установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами учреждения.

59. Конкретный размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается локальными нормативными актами учреждения.

60. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный срок или выплачиваются единовременно. При установлении могут учитываться следующие критерии:

1) соблюдение стандартов оказания услуг;

2) качество подготовки выпускников;

3) высокий уровень воспитательной работы;

4) формирование здорового образа жизни;

5) подготовка победителей, лауреатов конкурсов, смотров, олимпиад, конференций, соревнований различного уровня;



6) достижение воспитанниками более высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;

7) развитие профессионального творчества (участие работников в конкурсах, выставках, конференциях и т.п., результаты которых отмечены организаторами);

8) укомплектованность муниципального образовательного учреждения педагогическими кадрами, имеющими соответствующую первой и высшей квалификационной категорий;

9) совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей;

10) организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся и воспитанников (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.п.);

11) достижения работников учреждения в сфере образования, культуры, физической культуры и спорта;

12) за деятельность, получившую высокую оценку администрации Сегежского муниципального округа, органов исполнительной власти Республики Карелия, Российской Федерации, иных органов и учреждений;

13) за деятельность, получившую положительные отзывы от общественности, пользователей услуг, оказываемых учреждением;

14) обеспечение оперативности и качества подготовки и предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов, форм налоговой и статистической отчетности, других сведений, отсутствие замечаний и (или) нарушений по их формированию;

15) соответствие предоставляемых услуг регламентам, отраслевым стандартам, технологиям, требованиям при выполнении работ, оказании услуг;

16) освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

17) укомплектованность учреждения кадрами, имеющими соответствующую квалификацию;

18) стабильность коллектива, сохранение и привлечение в коллектив молодых специалистов;

19) другие критерии в зависимости от специфики работы учреждения.

61. Критерии и показатели, конкретный размер стимулирующей выплаты за качество выполнения работ предусмотрены в Положении о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

62. Порядок назначения стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, в котором определены должности работников, которым назначается выплата, периоды работы, включаемые в стаж для назначения выплаты, предусмотрены в Положении об исчислении стажа работы педагогических работников и административно-управленческого персонала.

63. Конкретные размеры стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

64. Премирование работников учреждения осуществляется по итогам работы на основании Положения о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, содержащего количественные и качественные критерии оценки его работы. Для премирования работника обязательным условием является выполнение им определенных показателей, которые исходят из целевых показателей работы структурного подразделения и муниципального образовательного учреждения в целом.

65. При премировании могут учитываться следующие критерии:

1) соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение работником трудовых обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие документально зафиксированных замечаний, нарушений сроков исполнения поручений руководителя, учредителя и обслуживаемых учреждений);

- 2) достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
  - 3) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
  - 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения, без замечаний учредителя и предписаний контрольно-надзорных органов;
  - 5) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, имеющих районное, республиканское, межрегиональное, международное значение;
  - 6) удовлетворенность пользователей качеством предоставленных услуг и сервисов в отчетном периоде;
  - 7) соблюдение установленных сроков оказания услуг, выполнения работ;
  - 8) участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ и особо важных работ, мероприятий, участие в проектной, выставочной деятельности и т.п.;
  - 9) своевременность, полнота и качество подготовки и сдачи отчетности и иной информации по запросам учредителя, иных органов власти, соблюдение графика (сроков, планов) проводимых работ и мероприятий;
  - 10) проведение профилактических мероприятий для обеспечения бесперебойного функционирования систем инженерного обеспечения и транспорта учреждения;
  - 11) отсутствие аварийных ситуаций, произошедших по причине некачественного выполнения работниками своих обязанностей;
  - 12) отсутствие обоснованных обращений граждан, обслуживаемых учреждений и работников учреждения по поводу конфликтных ситуаций и уровень решений конфликтных ситуаций;
  - 13) отсутствие жалоб на качество оказания услуг учреждением, признанных обоснованными по результатам проверок учредителя и контрольно-надзорных органов;
  - 14) другие критерии в зависимости от специфики работы учреждения.
66. Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.
67. Премияльные выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения при наличии денежных средств в ФОТ.

#### **IV. Материальная помощь**

68. Руководителю муниципального образовательного учреждения, работникам в пределах фонда оплаты труда работников соответствующего муниципального образовательного учреждения может оказываться материальная помощь.
69. Размер материальной помощи определяется коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом муниципального образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников.
70. Материальная помощь для руководителя муниципального образовательного учреждения устанавливается постановлением администрации Сегежского муниципального округа.

#### **V. Почасовая оплата труда**

71. Почасовая оплата труда применяется при оплате за часы, выполненные в порядке исполнения (замещения) обязанностей отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

72. Размер почасовой оплаты труда устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

## **VI. Штатное расписание**

73. Штатное расписание применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности учреждения. Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей (профессий рабочих), сведения о количестве штатных единиц должностей (профессий рабочих), размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

74. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем муниципального образовательного учреждения и согласовывается с главой Сегежского муниципального округа.

Штатное расписание включает в себя все должности (профессии рабочих) учреждения.

75. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ муниципального образовательного учреждения, установленных учредителем.

76. Наименование должностей (профессий рабочих) должны соответствовать уставным целям муниципального образовательного учреждения, единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

## **VII. Заключительные положения**

77. Настоящее Положение вступает в силу с 01 июня 2024 года. Срок действия Положения не ограничен. Действует до принятия нового в соответствии с законодательством Российской Федерации.

*Приложение*  
к Положению об оплате труда работников  
МКДОУ № 17 г. Сегежи

**Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных учреждений по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников**

<b>№ п/п</b>	<b>Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень</b>	<b>Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей</b>
	<b>Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216н</b>	
<b>1</b>	<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>	
	1 квалификационный уровень ( <i>младший воспитатель</i> )	5480
<b>2</b>	<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
	1 квалификационный уровень ( <i>музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</i> )	9485
	2 квалификационный уровень ( <i>социальный педагог</i> )	10025
	3 квалификационный уровень ( <i>воспитатель</i> )	10735
	4 квалификационный уровень ( <i>учитель, учитель-логопед (логопед)</i> )	11455
	<b>Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248н</b>	
<b>1</b>	<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>	
	1 квалификационный уровень ( <i>дворник, уборщик служебных помещений, сторож, кладовщик</i> )	5335
	<b>Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 г. № 526</b>	
<b>1</b>	<b>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>	
	2 квалификационный уровень ( <i>медицинская сестра диетическая</i> )	5105

**Размеры окладов (должностных окладов) работников, должности которых  
не отнесены к ПКГ**

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	Теплотехник	4465
2	Кухонный рабочий	4725
3	Оператор стиральных машин	5060
4	Повар	5180
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	5425
6	Электромеханик	6810

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 652995314667932372014845887876356063299114658553

Владелец Круглова Марина Анатольевна

Действителен с 10.01.2025 по 10.01.2026