

«У Т В Е Р Ж Д А Ю»  
Директор ЧДОУ «Частный детский  
сад-школа «Прозум»  
\_\_\_\_\_ Кравцова М.В.  
10.01.2023г.  
Приказ №1 от 10.01.2023г.

Положение об оплате труда работников  
ЧДОУ «Частный детский сад-школа «Прозум»

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Частного дошкольного образовательного учреждения «Частный детский сад-школа «Прозум» (далее - Учреждение) разработано и утверждено в соответствии с Уставом Учреждения и трудовым законодательством РФ и имеет своей целью утверждение системы оплаты труда работников Учреждения.
- 1.2. Система оплаты труда работников Учреждения (далее - работники) устанавливается с учетом:
  - настоящего Положения,
  - объема финансирования Учреждения, предусмотренного на оплату труда работников,
  - перечня выплат компенсационного характера,
  - перечня видов стимулирующего характера,
  - отраслевых особенностей условий оплаты труда работников образовательных организаций.
- 1.3. Условия оплаты труда работников Учреждения (далее - условия оплаты труда) являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.
- 1.4. Индексация (увеличение) окладов и тарифных ставок производится при существенном увеличении финансирования Учреждения путем внесения изменений в настоящее Положение.

2. Порядок формирования системы оплаты труда.

- 2.1. Заработная плата работника состоит из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат).
- 2.2. Заработная плата работника (если работник работает на полной ставке и отрабатывает положенную норму часов в неделю и в месяц) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного федеральным законом.
- 2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.
- 2.4. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 2.5. Фонд оплаты труда Учреждения формируется в процессе ведения Учреждением уставной деятельности - за счет оплаты образовательных услуг, оказываемых Учреждением. Размер фонда оплаты зависит непосредственно от объема оказанных услуг.

- 2.6. Фонд оплаты труда Учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников.
- 2.7. В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты заработной платы работникам по установленным окладам и тарифным ставкам за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющихся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, увеличении объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.
- 2.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя стимулирующие выплаты за выполнение установленных показателей, премии и материальную помощь.
3. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), тарифных ставок работникам учреждения.
- 3.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:
- оклад за выполнение должностных обязанностей по профессии (воспитатель, помощник воспитателя, повар и т.д.) либо ставку заработной платы, рассчитанную исходя из тарифной ставки за академический час и нагрузки работника (преподаватели),
  - повышающий коэффициент к окладу/тарифной ставке за наличие у работника ученой степени или почетного звания,
  - надбавки,
  - выплаты компенсационного характера,
  - выплаты стимулирующего характера.
- 3.2. Размеры должностных окладов и тарифных ставок работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.
- Размеры должностных окладов и тарифных ставок устанавливаются в соответствии со штатным расписанием учреждения.
- 3.3. Повышающие коэффициенты за наличие у работника учетной степени или почетного звания применяются к окладам/тарифным ставкам работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющих ученую степень или почетное звание по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых предметов).
- 3.4. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление персональных надбавок к окладу/ставке заработной платы. Решение об установлении надбавки принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально:
- с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами,
  - с учетом профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыта, стажа работы и других факторов.
- Персональная надбавка устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).
- 3.5. Изменение размеров окладов и тарифных ставок производится при переводе работника на другую должность или при существенном повышении квалификации (получении образования).
4. Порядок и условия установления компенсационных выплат.
- 4.1. Компенсационные выплаты, размеры и порядок их определения устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

4.3. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными веществами и иными особыми условиями труда,
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент),
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

- доплата за совмещение профессий (должностей) на срок, на который устанавливается совмещение,
- доплата за расширение зон обслуживания,
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется с учетом содержания и объема дополнительной работы. Сверхурочная работа вместо доплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников учреждения.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников учреждения относятся:

- выплаты за выполнение установленных показателей (наполняемость учреждения),
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,
- выплаты за качество выполняемых работ,
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год),
- материальная помощь.

К выплатам, учитывающим индивидуальные характеристики работников относятся:

- выплаты за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения,
- выплаты за участие в конкурсах, проектах, мероприятиях,
- выплаты за непрерывный стаж работы и выслугу лет,
- выплаты за высокую квалификацию, подтвержденную документом об образовании.

5.2. Оценка эффективности работы и качества профессиональной деятельности работников учреждения осуществляется на основании данных, полученных в рамках внутреннего контроля администрации учреждения, представленные менеджерами, руководителями программ, старшим воспитателем.

5.3. Работники учреждения могут быть поощрены разовой денежной премией за:

- успешное и добросовестное выполнение работником трудовых обязанностей,
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса,
- оперативность и качественный результат труда в выполнении особо важных работ и мероприятий,
- личный вклад в работу учреждения,
- в связи с праздничными датами,
- в связи с юбилейной датой.

- 5.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с перечнем стимулирующих выплат, в пределах фонда оплаты труда и в зависимости от показателей наполняемости учреждения в целом и по направлениям (программам, группам).
- 5.5. Размеры стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения.
- 5.6. Выплата стимулирующих надбавок (надбавки, выслуга лет, премии) производится по результатам успешного осуществления образовательной деятельности, а именно:
- при выполнении учреждением определенных показателей (в целом по учреждению) выплата надбавок производится всем работникам,
  - при выполнении и перевыполнении определенных показателей в рамках конкретного направления работы выплата надбавок производится работникам данного направления.
- 5.7. При отсутствии финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату.
- 5.8. Размер стимулирующих выплат может быть снижен за:
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка,
  - наличие жалоб со стороны родителей, за невнимательное отношение к детям,
  - нарушение санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности, правил пожарной безопасности,
  - ошибки в ведении документации,
  - необеспечение сохранности имущества.
- 5.9. С учетом характера допущенных нарушений работник может быть полностью лишен стимулирующих выплат за:
- нарушение должностных инструкций,
  - нарушение Приказа об охране жизни и здоровья детей,
  - грубое или неоднократное нарушение Правил внутреннего трудового распорядка,
  - умышленную порчу и потерю имущества учреждения,
  - нарушение этики,
  - нарушение Устава учреждения.
- 5.10. Решение о лишении стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

## 6. Основные условия оплаты труда работников.

- 6.1. Фонд оплаты труд работников учреждения формируется ежемесячно из средств, поступающих в результате осуществления учреждением образовательной деятельности. Объем фонда оплаты труда зависит от наполняемости учреждения и объема оказанных услуг.
- 6.2. Для выплаты всем работникам стимулирующих выплат в учреждении установлены следующие показатели наполняемости:
- в целом по Учреждению: 200 воспитанников,
  - по подразделениям: на Орджоникидзе, 16 - 100 детей, на Ленинском, 115 - 100 детей,
  - по группам: детский сад - 12 детей, подготовка к школе - 8 детей, раннее развитие - 6 детей, курсы английского языка - 4 студента.
- 6.3. При выполнении показателей наполняемости в одном из подразделений в группах конкретных направлений (Подготовка к школе, Раннее развитие, детский сад) стимулирующие надбавки устанавливаются работникам этих групп (направлений). В учреждении установлены следующие показатели наполняемости:
- детский сад - 12 детей в группе
  - Подготовка к школе - 32
  - Раннее развитие- 32
- 6.4. При перевыполнении показателей наполняемости в группах отдельных направлений работникам устанавливаются дополнительные надбавки.

- 6.5. Заработная плата рассчитывается на основании данных табеля учета рабочего времени, в котором фиксируется количество отработанных часов по занимаемой должности.
- 6.6. Если работник выполнял дополнительно работу по другой должности (совмещение) в свободное от основной работы время, эти часы оплачиваются дополнительно исходя из оклада/тарифной ставки, установленных за эту работу.
- 6.7. Если работник выполнял дополнительную работу по другой должности (за временно отсутствующего работника) в свое рабочее время, работнику устанавливается доплата за совмещение профессий (процент от базовой оплаты по совмещаемой должности).
- 6.8. В случае, если по причине болезни отсутствует группа детей полностью, и работник (преподаватель) не может провести занятия, ему ставятся в табель рабочие часы за выполнение другой работы по должностной инструкции (методическая работа, подготовка к занятиям, наведение порядка в кабинете, реклама).
- 6.9. Не допускается двойная оплата труда работникам, а именно:
- выполнение дополнительной работы за полную оплату в свое рабочее время по основной должности.
- 6.10. Не допускается самовольное оказание дополнительных платных услуг воспитанникам (индивидуальные занятия, кружки, консультации) в следующих случаях:
- в то время, когда ребенок находится в группе, пребывание в которой уже оплачено родителями в соответствии с Перечнем оказываемых услуг.

Положение об оплате труда утверждается руководителем учреждения.

С Положением должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в Учреждение до начала выполнения его трудовых обязанностей.