



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДЕТСКИЙ САД № 11 «РОСИНКА»**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Г.САЯНОГОРСК**

\*\*\*\*\*

655603, г. Саяногорск, Заводской мик-он, д.28, телефон и факс.: 2-87-46, e-mail: [s.rosinka2020@r-19.ru](mailto:s.rosinka2020@r-19.ru)

**ПРИНЯТО**

На общем  
собрании работников  
протокол № 4  
от « 28 » августа 2025г.

**УТВЕРЖДАЮ**

заведующий МБДОУ  
детский сад №11 «Росинка»  
\_\_\_\_\_ А.В.Шкельтина  
Приказ №  
от « 28 » августа 2025г.

**Положение  
об оплате труда работников  
МБДОУ детского сада № 11 «Росинка»  
(в новой редакции)**

**г. Саяногорск**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 11 «Росинка» муниципального образования г.Саяногорск (далее ДОУ).

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими дополнениями и изменениями), нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Хакасия:

- Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утверждённое Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008г. N583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (с последующими дополнениями и изменениями);
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. N761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» с изменениями, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 31.05.2011 г., № 448н» (с последующими дополнениями и изменениями);
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008г. N216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (с последующими дополнениями и изменениями);
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. N247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (с последующими дополнениями и изменениями);
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. N248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (с последующими дополнениями и изменениями);
- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007г. N818 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях" (с последующими дополнениями и изменениями);
- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007г. N822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" (с последующими дополнениями и изменениями);
- Постановления Правительства РФ от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Постановления правительства РХ от 26.08.2015 № 441 «Об утверждении методик расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных дошкольных и образовательных организаций» (с последующими дополнениями и изменениями);
- Постановления Правительства РХ от 09.11.2010г. № 578 «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных дошкольных образовательных организаций Республики Хакасия на новую систему оплаты труда (с последующими изменениями);

- Постановления администрации г.Саяногорска от 29.11.2010 г. №1797 «О введении новой системы оплаты труда в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях г.Саяногорска» (с последующими дополнениями и изменениями).
- Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций г.Саяногорска, утверждённого Постановлением Администрации г.Саяногорска № 1797 от 29.11.2010г. (с последующими дополнениями и изменениями).
- Устава Детского сада;
- Штатного расписания;
- С учетом мнения представительного органа работников учреждения.

1.3. Размер начисленной заработной платы работника ДОО, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральными законами.

## **II. Формирование общего фонда оплаты труда**

2.1. Положение определяет размер и условия оплаты труда работников ДОО, в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников, порядок установления окладов (должностных окладов) работников, а также выплат компенсационного характера предусмотренные разделом V и стимулирующего характера предусмотренные разделом VI.

2.2. Система оплаты труда педагогических работников ДОО включает в себя размеры базовых окладов, по каждой профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и квалификационному уровню, повышающий коэффициент к базовому должностному окладу, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый должностной оклад включает в себя базовый оклад, повышение базового оклада за наполняемость, повышение базового оклада за работу в группах имеющих ограниченные возможности здоровья.

Система оплаты труда учебно-вспомогательного, административного, прочего персонала включает в себя размеры должностных окладов, по каждой профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и квалификационному уровню, повышающие коэффициенты к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад включает в себя базовый оклад, повышающий коэффициент к базовому окладу.

2.3. При нормативно подушевом финансировании фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = (N_p + N_m) \times B,$$

где:

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников ДОО;

$N_p$  - норматив обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях в части оплаты труда с начислениями педагогического, административного, учебно-вспомогательного персонала и части обслуживающего персонала, обеспечивающего реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования, в расчете на одного ребенка, величина которого должна быть определена в соответствии с законодательством Российской Федерации;

$N_m$  - норматив затрат на оказание услуг по созданию условий для осуществления присмотра и ухода за детьми в муниципальных дошкольных образовательных организациях в части оплаты труда с начислениями обслуживающего персонала в расчете на одного ребенка, величина которого должна быть определена в соответствии с законодательством Российской Федерации;

$B$  - количество детей ДОО.

2.4. Фонд оплаты труда работников дошкольного учреждения формируется в пределах объёма средств на текущий финансовый год, определённого в местном бюджете и состоит из базовой части (ФОТб), компенсационной части (ФОТк) и стимулирующей части (ФОТст).

2.5. Фонд оплаты труда работников дошкольного учреждения делится на фонд оплаты труда работников (ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования заведующего дошкольного учреждения (ФОТцст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТр} + \text{ФОТцст}$$

Централизованный фонд стимулирования руководителя (ФОТцст) устанавливается приказом городского отдела образования. Формирование указанного фонда осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФОТцст} = \text{ФОТр} \times \text{Ц}, \text{ где:}$$

Ц – централизуемая доля, размер которой устанавливается приказом городского отдела образования. Рекомендуемый размер централизуемой доли не превышает 1,5 процента от фонда оплаты труда работников дошкольного учреждения.

Объём средств централизованного фонда стимулирования руководителя утверждается приказом городского отдела образования и используется до конца финансового года. В случае отсутствия соответствующего решения о предоставлении заведующему дошкольным учреждением стимулирующих выплат за счёт централизованного фонда стимулирования руководителя, либо не использования их в полном объёме остатки средств могут быть направлены на стимулирующие выплаты работникам дошкольного учреждения.

2.6. Фонд оплаты труда работников дошкольного учреждения (ФОТр) состоит из базовой части (ФОТб), компенсационной части (ФОТк) и стимулирующей части (ФОТст) и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТр} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст} \text{ где:}$$

ФОТр – фонд оплаты труда работников дошкольного учреждения;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников дошкольного учреждения и обеспечивает гарантированную заработную плату работников дошкольного учреждения в соответствии со штатным расписанием;

ФОТк – компенсационная часть оплаты труда работников дошкольного учреждения. Перечень выплат компенсационного характера определён в разделе V настоящего Положения;

ФОТст – стимулирующая часть оплаты труда работников дошкольного учреждения, которая определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТр} \times \text{с}, \text{ где:}$$

с – стимулирующая часть ФОТр.

. Значение «С» определяется дошкольным учреждением самостоятельно, с учётом доведенных средств на оплату труда.

2.7. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами, но в пределах ФОТ.

2.8. Руководитель организации в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры должностных окладов работников, отнесённых к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учётом повышающих коэффициентов к размерам базовых должностных окладов в соответствии с *приложением № 2*. При определении размера должностных окладов педагогических работников учитывается уровень квалификации работника (квалификационная категория) и образование (в соответствии с постановлением Администрации г. Саяногорска от 31.10.2022 № 753):

- 2,25 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;
- 2,20 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, и молодых специалистов с высшим профессиональным образованием;
- 2,15 - для педагогических работников, имеющих статус молодого специалиста со средним профессиональным образованием;»
- 2,10 - для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование, без квалификационной категории;
- 2,0 - для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование, без квалификационной категории;
- 1,0- 1,9– для остальных педагогических работников.
- 2.9. Размеры базовых окладов работников учреждения устанавливаются в соответствии с *приложением №1* на основе отнесения занимаемых должностей (профессий) к квалификационному уровню ПКГ.
- 2.10. При экономии фонда оплаты труда ДОУ высвободившиеся бюджетные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

### **III. Размер и условия оплаты труда работников дошкольного учреждения**

- 3.1. Заработная плата работников дошкольного учреждения определяется исходя из:
- базовых окладов;
  - базовых должностных окладов;
  - повышающего коэффициента;
  - выплат компенсационного характера;
  - выплат стимулирующего характера.
- 3.2. Должностные оклады работников педагогического персонала с применением к ним повышающих коэффициентов в пределах рекомендуемого диапазона по следующей формуле:
- $$\text{Док} = \text{Бдок} \times \text{Пк},$$
- где:
- Бдок - базовый должностной оклад работников педагогического персонала,
- Пк - повышающий коэффициент к размерам базовых должностных окладов педагогического персонала определённый в *приложении №2* к настоящему Положению.
- Базовый должностной оклад включает в себя базовый оклад, повышающий коэффициент за наполняемость, повышающий коэффициент за работу в группах с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья.
- 3.3. При работе **педагогических работников** в группах с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, размер базовых окладов повышается с применением коэффициента 1,20:
- 3.4. В группах с наполняемостью детей от 20 человек и выше базовые оклады воспитателей повышаются с применением коэффициента 1,15
- 3.5 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.
- 3.6. При совмещении должностей определение размеров заработной платы работнику определяется раздельно по каждой должности.

### **IV. Определение заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

- 4.1 4.1.Заработная плата заведующего дошкольным учреждением, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела V настоящего Положения.
- Должностной оклад заведующего определяется в трудовом договоре, заключённом между руководителем городского отдела образования и заведующим дошкольным учреждением, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому должностному окладу работников дошкольного учреждения, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения и может составлять до 4 размеров указанного среднего должностного оклада. К основному

персоналу дошкольного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано дошкольное учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу дошкольного учреждения, устанавливается в приложении № 3 к настоящему Положению.

Размер и кратность размера должностного оклада заведующего дошкольным учреждением устанавливается распоряжением руководителя Городского отдела образования.

Должностной оклад главного бухгалтера дошкольного учреждения и заместителя по воспитательно-методической работе устанавливается в размере 10 % ниже размера должностного оклада заведующего дошкольным учреждением, приказом заведующего. Главному бухгалтеру и заместителю заведующего по воспитательно-методической работе также выплачиваются стимулирующие и компенсационные выплаты

4.2. Городской отдел образования может устанавливать заведующему дошкольным учреждением выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера заведующему дошкольным учреждением осуществляются с учётом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями эффективности работы ДОО, согласно Положению об установлении выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций из централизованного фонда стимулирования руководителя от 12.11.2013 № 631 (с последующими изменениями и дополнениями).

## **V. Перечень и порядок осуществления выплат компенсационного характера**

5.1. В перечень выплат компенсационного характера включаются:

- районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в организациях Республики Хакасия;
- выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время);

5.2. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в организациях Республики Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

5.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Базовый оклад и компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе, не образуют новый оклад.

5.4. Заведующий ДОО организует работу по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, осуществление компенсационных выплат за работу с вредными условиями труда не производится.

## **VI. Перечень и порядок осуществления выплат стимулирующего характера**

6.1. Система стимулирующих выплат работникам ДОО, за исключением заведующего, включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентах к должностному окладу или в абсолютных величинах.

6.2. В дошкольном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и напряженность работы;
- высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за почётные звания, государственные награды;
- за стаж педагогической работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты молодым специалистам, в соответствии с Законом РХ от 05.07. 2013 г. № 60-ЗРХ «Об образовании»;
- за работу в Группях кратковременного пребывания (ГКП);
- за работу не входящую в основные обязанности работника;
- за увеличенный объем работ
- персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, опыта работы, сложности, напряженности и особого режима работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работников на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

Размер выплат за стаж педагогической работы устанавливается в процентах к базовому окладу в соответствии с размерами, указанными в таблице

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях поощрения работников, в соответствии с принятым в дошкольном учреждении локальным актом, которым определяются порядок, условия и размеры стимулирующих выплат работникам. Локальный акт «Положение о материальном стимулировании работников МБДОУ детского сада № 11 «Росинка» (в новой редакции)» принимается с учётом мнения органа первичной профсоюзной организации.

6.4. Перечень показателей стимулирования работников содержит показатели интенсивности, высоких результатов и качества выполняемых работ и приводится в «Положение о материальном стимулировании работников МБДОУ детского сада № 11 «Росинка» (в новой редакции)».

6.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Размеры выплат стимулирующего характера рекомендуется устанавливать в процентном отношении или в абсолютных размерах к установленным окладам (должностным окладам) работников.

6.6. Работникам дошкольного учреждения могут устанавливать следующие виды премии:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ, заданий;
- иные виды премий, предусмотренные коллективным договором, соглашением и (или) локальным нормативным актом «Положение о материальном стимулировании работников МБДОУ детского сада № 11 «Росинка» (в новой редакции)».

## **VII. Особенности порядка исчисления средней заработной платы**

7.1. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

- заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;
- заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года, обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления;
- надбавки и доплаты за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и другие;
- выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

- премии, денежные поощрения и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;
- другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

7.2. Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

7.3. Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

7.4. При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

- за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;
- работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;
- работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по независящим от работодателя и работника причинам;
- работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;
- работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;
- работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.5. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период или за период, превышающий расчетный период, либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода в соответствии с пунктом 4 главы VII настоящего Положения, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному.

7.6. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период и до начала расчетного периода, средний заработок определяется исходя из размера заработной платы, фактически начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка.

7.7. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, до начала расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, средний заработок определяется исходя из установленной ему тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

7.8. При определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях:

- для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска;
- для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.



Средний месячный заработок для расчета выходного пособия определяется путем умножения среднего дневного заработка на среднее количество рабочих дней, приходящихся на один месяц в году.

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии, денежные поощрения и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 14 главы VII настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

7.9. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3).

В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 4 главы VII настоящего Положения, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,3) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

7.10. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

7.11. При работе на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии с пунктами 9 и 10 главы VII настоящего Положения.

7.12. При определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, используется средний часовой заработок (кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска).

Средний часовой заработок рассчитывается путем деления суммы заработной платы работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, фактически начисленной за отработанные рабочие часы в расчетном периоде, включая премии, денежные поощрения и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 14 главы VII настоящего Положения, на количество рабочих часов, фактически отработанных таким работником в расчетном периоде.

Средний заработок работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов по графику такого работника в периоде, подлежащем оплате.

Средний месячный заработок для расчета выходного пособия определяется путем умножения среднего часового заработка на среднее количество рабочих часов, приходящихся на один месяц в году.

Среднее количество рабочих часов, приходящихся на один месяц в году, рассчитывается путем деления количества рабочих часов в году, рассчитанного в соответствии с установленной для соответствующего работника продолжительностью рабочего времени, на 12.

7.13. При определении среднего заработка для оплаты дополнительных учебных отпусков оплате подлежат все календарные дни (включая нерабочие праздничные дни), приходящиеся на период

таких отпусков, предоставляемых в соответствии со справкой-вызовом учебного заведения.

7.14. При определении среднего заработка премии, денежные поощрения и вознаграждения учитываются в следующем порядке:

- ежемесячные премии, денежные поощрения и вознаграждения - фактически начисленные в расчетном периоде, но не более одной выплаты за каждый показатель за каждый месяц расчетного периода;
- премии, денежные поощрения и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц, - фактически начисленные в расчетном периоде за каждый показатель, если продолжительность периода, за который они начислены, не превышает продолжительности расчетного периода, и в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода, если продолжительность периода, за который они начислены, превышает продолжительность расчетного периода;
- вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий событию календарный год, - независимо от времени начисления вознаграждения.

В случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 4 главы VII настоящего Положения, премии, денежные поощрения и вознаграждения учитываются при определении среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде, за исключением премий, начисленных за фактически отработанное время в расчетном периоде (ежемесячные, ежеквартальные и др.).

Если работник проработал неполный рабочий период, за который начисляются премии, денежные поощрения и вознаграждения, и они были начислены пропорционально отработанному времени, такие премии, денежные поощрения и вознаграждения учитываются при определении среднего заработка исходя из фактически начисленных сумм в порядке, установленном настоящим пунктом.

7.15. При повышении в организации (филиале, представительстве или ином структурном подразделении организации) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения средний заработок работников повышается в следующем порядке:

- если повышение произошло в расчетный период, - выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные в расчетном периоде за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных в месяце последнего повышения тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения, на тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение, установленные в каждом из месяцев расчетного периода;
- если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, - повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период;
- если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, - часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения до окончания указанного периода.

В случае, если при повышении в организации тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения изменяются перечень ежемесячных выплат к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению и (или) их размеры, средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения и ежемесячных выплат на ранее установленные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и ежемесячные выплаты.

При повышении среднего заработка учитываются тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и выплаты, установленные к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в фиксированном размере (проценты, кратность), за

исключением выплат, установленных к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в диапазоне значений (проценты, кратность).

При повышении среднего заработка выплаты, учитываемые при определении среднего заработка, установленные в абсолютных размерах, не повышаются.

7.16. Средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, подлежит повышению на коэффициент, рассчитанный путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных работнику с даты фактического начала работы после его восстановления на прежней работе, на тарифную ставку, оклад (должностной оклад), денежное вознаграждение, установленные в расчетном периоде, если за время вынужденного прогула в организации (филиале, представительстве или ином структурном подразделении организации) повышались тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение.

При этом в отношении выплат, установленных в фиксированном размере и в абсолютном размере, действует порядок, установленный пунктом 15 главы VII настоящего Положения.

7.17. Во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда".

7.18. Лицам, работающим на условиях совместительства, средний заработок определяется в порядке, установленном настоящим Положением.

7.19. Для исчисления среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных и муниципальных учреждений, государственных и муниципальных унитарных предприятий (далее - фонды, учреждения, предприятия), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников фондов, учреждений, предприятий (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в целях определения предельного уровня их соотношения:

- среднемесячная заработная плата работников фондов, учреждений, предприятий (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы (включая выплаты, предусмотренные пунктом 1 главы VII настоящего Положения) таких работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднесписочную численность таких работников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году). Определение среднесписочной численности указанных работников за соответствующий календарный год осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей федерального статистического наблюдения;
- среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера фонда, учреждения, предприятия определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы (включая выплаты, предусмотренные пунктом 1 главы VII настоящего Положения) соответствующему руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру за календарный год на 12 (количество месяцев в году). Если руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер фонда, учреждения, предприятия состоял в трудовых отношениях с фондом, учреждением, предприятием неполный календарный год, то среднемесячная заработная плата определяется исходя из фактически отработанных соответствующим руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером полных календарных месяцев.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера фонда, учреждения, предприятия осуществляется отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и по каждой должности заместителя руководителя.

В фактической начисленной заработной плате для определения среднемесячной заработной платы, рассчитываемой в соответствии с абзацами первым - третьим настоящего пункта, не учитываются выплаты, предусмотренные пунктом 2 главы VII настоящего Положения, компенсации, выплачиваемые при прекращении трудового договора, в том числе за неиспользованный отпуск.

В случаях выполнения руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются только суммы фактически начисленной заработной платы по должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

### **VIII. О минимальном размере оплаты труда**

8.1. Минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования. Применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается

8.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

8.3. Минимальный размер оплаты труда на очередной год устанавливается федеральным законодательством.

### **IX. Заключительные положения**

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2025г.

9.2. Срок действия настоящего Положения – до принятия нового Положения.

9.3. Срок хранения старого варианта Положения – пять лет с даты утверждения нового варианта Положения.

**РАЗМЕРЫ**  
**базовых окладов (базовых должностных окладов), при установлении оплаты труда работникам**  
**ДОУ (муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений) по**  
**профессиональным квалификационным группам**  
**(в соответствии с постановлением Администрации г. Саяногорска от 17.10.2022 № 709)**

Наименование	Квалификационный уровень	Размеры базовых окладов, руб.
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		3480
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	3600,00
	2	3600,00
ПКГ должностей педагогических работников	1	7776,00
	2	8060,00
	3	8188,00
	4	8302,00
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1	3565,00
	2	3600,00
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1	3660,00
	2	3720,00
	3	3816,00
	4	3888,00
	5	3960,00
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1	4200,00
	2	4260,00
	3	4320,00
	4	4380,00
	5	4440,00
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1	4560,00
	2	4620,00
	3	4680,00
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1	3565,00
	2	3600,00
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1	3660,00
	2	3720,00
	3	3816,00
	4	3888,00

**ДИАПАЗОН**

**размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам рекомендуемый при установлении оплаты труда работникам ДООУ (муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений) по профессиональным квалификационным группам**  
**(в соответствии с постановлением Администрации г. Саяногорска от 17.10.2022 № 709)**

Наименование	Квалификационный уровень	Диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		1,0-4,31
ПКГ должностей	1	1,0-4,25
	2	1,0-4,30
ПКГ должностей	1	1,0-2,25
	2	1,0-2,25
	3	1,0-2,25
	4	1,0-2,25
ПКГ «Общепрофессиональные служащие первого уровня»	1	1,0-4,30
	2	1,0-4,40
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1	1,0-4,30
	2	1,0-4,32
	3	1,0-4,35
	4	1,0-4,38
	5	1,0-4,40
ПКГ «Общепрофессиональные служащие третьего уровня»	1	1,0-4,30
	2	1,0-4,32
	3	1,0-4,35
	4	1,0-4,38
	5	1,0-4,40
ПКГ «Общепрофессиональные служащие четвертого уровня»	1	1,0-4,30
	2	1,0-4,35
	3	1,0-4,40
ПКГ «Общепрофессиональные рабочие первого уровня»	1	1,0-4,30
	2	1,0-4,40
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1	1,0-4,30
	2	1,0-4,34
	3	1,0-4,37
	4	1,0-4,40

**Перечень  
должностей работников, относимых к основному персоналу  
ДОУ по виду экономической деятельности «Образование»**

1. Воспитатель
2. Старший воспитатель
3. Педагог-психолог
4. Музыкальный руководитель
5. Инструктор по физической культуре
6. Учитель-логопед (логопед)
7. Учитель-дефектолог