

Приложение №2 к коллективному договору
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 8» комбинированного вида

«СОГЛАСОВАНО»

Протокол № 03
профсоюзного комитета
«30» сентября 2019 г.
Председатель профкома
Булавкина Н.Ю.

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МБДОУ № 8
«30» сентября 2019 г.
Гришина М.Е.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА**

для работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад № 8» комбинированного вида

Юридический адрес организации:
155908, Ивановская область,
г. Шуя, ул. Кооперативная, д. 24Б

1. Общее положение

Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8» комбинированного вида (далее – положение) разработано в соответствии с Постановления Администрации городского округа Шуя от 13.10.2015 № 1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя».

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

Основные понятия

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, увеличенного на повышающие коэффициенты.

Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы) в зависимости от образования, стажа, квалификации в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

Компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

Стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Премияльные выплаты - единовременная выплата стимулирующего характера работникам по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9

месяцев, год в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности, на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с отделом образования.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) – выплата стимулирующего характера, которую определяет руководитель персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в учреждении с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 1,8.

2. Порядок расчета заработной платы работников

2.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными Законом Ивановской области, поправочным коэффициентом и количеством воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности дошкольного образовательного учреждения.

Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества воспитанников и поправочного коэффициента и доведенном до дошкольного образовательного учреждения, долю:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
- на заработную плату педагогических работников дошкольного образовательного учреждения.

2.2. Заработная плата работников Учреждения определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение 6 к настоящему Постановлению);
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным

законодательством.

2.3. Должностные оклады заместителей заведующего Учреждения устанавливаются руководителем в процентном отношении от должностного оклада руководителя. Рекомендуемый диапазон - 70 - 90%.

2.4. Заработная плата работников Учреждения определяется по следующей формуле:

$Зп = О + К + С + Д$, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - выплаты компенсационного характера;

С - выплаты стимулирующего характера;

Д – доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Рекомендуемый диапазон базовой части фонда оплаты труда не менее 60% и фонда стимулирования не более 40%. Данное значение определяется Учреждением самостоятельно.

В случае изменения фонда оплаты труда образовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

2.5. Должностные оклады работников Учреждения определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от категории:

$О = М_о \times К_д$, где

О - должностной оклад работника;

М_о - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (приложение 6 к настоящему Постановлению);

К_д - коэффициент по занимаемой должности (приложение 6 к настоящему Постановлению).

2.6. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников Учреждения, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.7. Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5.

2.8. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителю в пределах средств фонда оплаты труда.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения при наличии оснований могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации),
- совмещение профессий (должностей),
- расширение зон обслуживания,
- за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- за сверхурочную работу,
- за работу в ночное время,
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.1.1. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

3.1.2. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам Учреждения (педагог-психолог, воспитатель, Инструктор по физкультур, музыкальный руководитель, учитель-логопед) устанавливается выплата компенсационного характера в виде [коэффициента](#) специфики к должностному окладу (окладу, ставке

заработной платы) в соответствии с Приложением 9 к Постановлению Администрации г.о.Шуя от 13.10.2015 г. № 1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя»

3.1.3. Доплаты за увеличение объема работ, а также порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом Учреждением с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением).

3.1.4. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.1.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2. Для начисления выплат компенсационного характера, доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней), в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3. Перечень и размеры выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются учреждением образования самостоятельно.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качественные показатели результативности труда, а также производится выплата премий за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются Комиссией по распределению стимулирующих выплат учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (при его наличии), по представлению руководителя.

4.3. Руководитель представляет Комиссии по распределению стимулирующих выплат аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования. Порядок рассмотрения Комиссией по распределению стимулирующих выплат вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим Положением.

4.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к должностному окладу:

4.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность и высокие результаты работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс;

- за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов (со дня присвоения);

- за почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания - 20 процентов (со дня присвоения);

- за учёную степень «Кандидата педагогических наук» - 25%;

- за выполнение функций по работе с семьями воспитанников воспитателям в размере 1100 рублей;

- персональная надбавка молодым специалистам в размере 20% должностного оклада в течение одного года с момента окончания профессионального учебного заведения;

- дополнительная выплата младшему обслуживающему персоналу 500 рублей (помощник воспитателя, повар) и 200 рублей (завхоз, делопроизводитель (секретарь), подсобный рабочий, рабочий по обслуживанию здания, оператор по стирке белья, уборщик служебных помещений, дворник, сторож).

4.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- за эффективность достижения конкретных показателей качества выполненной работы;

- персональная надбавка - от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов.

4.4.3. Премияльные выплаты:

- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- за непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);

- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;

- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;

- за добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

Единовременные выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся при наличии средств по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности, на

основании приказа руководителя учреждения по согласованию с отделом образования.

Единовременное премирование работников МБДОУ может производиться на основании приказа руководителя МБДОУ:

- к государственному празднику (Новый год, 8 марта, 23 февраля), профессиональному празднику (День учителя или День дошкольного работника);

- юбилейная дата работника (50, 55, 60, 65 лет).

4.5. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы).

4.6. Размер выплат стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливается в баллах (стоимость одного балла рассчитывается делением суммы выделяемой на стимулирующие выплаты общего на количество набранных баллов всеми работниками).

4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.8. Размеры и условия осуществления выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре работника (дополнительное трудовое соглашение).

4.9. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- при предоставлении очередного отпуска;
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения;
- тяжёлое финансовое положение;
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей)

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается управляющим советом Учреждения.

4.10. При доплатах стимулирующего характера учитываются критерии эффективности результативности и оценки качества труда (Приложение № 1 к настоящему Положению «Целевые показатели эффективности и качества труда »)

4.11. Стимулирующие выплаты работникам по целевым показателям эффективности и качества труда (приложение № 1) выплачиваются при отсутствии следующих нарушений:

- Зафиксированный тяжелый несчастный случай с ребенком или взрослым по вине конкретного работника Учреждения
- Грубое нарушение Правил Внутреннего Трудового Распорядка, Устава Учреждения

-По результатам проверок контролирующих, надзорных служб (в случае выявления грубых нарушений по вине конкретного работника).

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются по решению руководителя Учреждения.

5.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с начальником отдела образования Администрации городского округа Шуя.

К НАСТОЯЩЕМУ ПОЛОЖЕНИЮ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРИЛАГАЮТСЯ:

- ❖ Приложение № 1 Целевые показатели эффективности и качества труда
- ❖ Приложение №2 ПКГ должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г №248н)

Приложение №2 к Положению о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 8» комбинированного вида

ПКГ должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г №248н)

Номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, Руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1	1 квалификационный	Наименование профессий рабочих по которым предусмотрено присвоение 1,2		

	уровень	и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» дворник, кладовщик, уборщик служебных помещений, повар, подсобный рабочий, рабочий по обслуживанию здания, оператор по стирке белья, сторож (вахтёр) - 1 квалификационный разряд - 2 квалификационный разряд - 3 квалификационный разряд	2112	1 1,03 1,06
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»				
2	1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий - 4 квалификационный разряд - 5 квалификационный разряд	2309	1 1,07
	2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий - 6 квалификационный разряд - 7 квалификационный разряд	2745	1 1,1
ПКГ должностей работников образования				

(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 05.05.2008г №216н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, Руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	2958	1
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	4173	1-без категории 1,02-вторая категория 1,05-первая категория 1,10-высшая категория
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	4839	1-без категории 1,02-вторая категория 1,065-первая категория 1,27-высшая категория
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель-логопед	4870	1-без категории 1,02-вторая категория 1,05- первая категория 1,10-высшая

			категория
ПКГ руководителей, специалистов и служащих(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г №247н)			
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, Руб.	Коэффициент по занимаемой должности
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	3008	1
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4172	1
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"			
3 квалификационный уровень	шеф-повар	4370	1
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер инженер-энергетик специалист по охране труда;	4576	1

