

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Дошкольной образовательной организаций «Детский сад №2» городского округа ЗАТО город Фокино»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБУ ДОО «Детский сад №2» (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации городского округа ЗАТО город Фокино от 25.08.2014 №1926-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа ЗАТО город Фокино».

1.2. Настоящее Положение регулирует:

1.2.1. Порядок и условия оплаты труда работников МБУ ДОО «Детский сад №2» (далее - ДОО).

1.2.2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников ДОО (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.5. Оплата труда работников ДОО, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника ДОО предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в ДОО устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.8. При увеличении (индексации) окладов работников ДОО их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников ДОО

2.1. Основные условия оплаты труда:

2.1.1. Система оплаты труда работников организации включают в себя оклады, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда работников установлена 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.

5) Перечня видов выплат стимулирующего характера.

6) Настоящего Положения.

2.1.3. Организация в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет с учетом рекомендованных окладов (приложение №1):

1) Размеры окладов.

2) Размеры повышающих коэффициентов.

3) Размеры стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников ДОО устанавливаются руководителем ДОО по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2.1. К окладам работников по ПКГ руководителем ДОО могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты: повышающий коэффициент за уровень образования, повышающий коэффициент за квалификационную категорию, повышающий коэффициент за специфику работы в ДОО, повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.2.2. Размеры окладов работников ДОО устанавливаются:

1) По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2) По должностям работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3) Общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов:

2.3.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- 1) Повышающий коэффициент за уровень образования.
- 2) Повышающий коэффициент за квалификационную категорию.
- 3) Повышающий коэффициент за специфику работы.
- 4) Повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.3.2. К окладам работников ДОО, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за уровень образования:

Образование	Повышающие коэффициенты за уровень образования по группе должностей работников учреждений
Среднее профессиональное образование	0,2
Высшее профессиональное образование	0,25

2.3.3. К окладам педагогических работников ДОО, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

Категория	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по группе должностей педагогических работников
Вторая квалификационная категория	0,2
Первая квалификационная категория	0,31
Высшая квалификационная категория	0,45

При установлении повышающего коэффициента за квалификационную категорию, квалификационная категория учитывается при работе педагогических работников в должности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня квалификации работника требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

В случае непредставления специалистом, имеющим квалификационную категорию, квалификационной документации в аттестационную комиссию в установленные нормативными документами сроки по уважительным причинам (временная нетрудоспособность, командировка, другие объективные причины), руководитель ДОО вправе принять решение о сохранении специалисту повышающего коэффициента за квалификационную категорию на срок не более трех месяцев с даты окончания срока действия квалификационной категории.

2.3.4. Персональный повышающий коэффициент за специфику работы к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (можно применить к окладу молодого специалиста) и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем ДОО персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – до 0,1.

2.3.5. К окладам работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы:

Стаж работы	Повышающие коэффициенты за выслугу лет
от 1-го до 5-ти лет	0,1
от 5-ти до 10-ти лет	0,15
от 10-ти до 15-ти лет	0,2
свыше 15-ти лет	0,3

В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, засчитывается время работы в государственных и муниципальных учреждениях, в органах исполнительной власти, время государственной, военной службы.

2.3.6. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum ПК$$
, где:

P_{op} – размер оклада работника;

$O_{пкг}$ – оклад работника по ПКГ;

$\sum ПК$ - суммы повышающих коэффициентов.

2.3.7. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников организации.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, внутридолжностного категорирования, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

2.4.1. При получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа.

2.4.2. При присвоении внутридолжностной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией учреждения.

2.4.3. При увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

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.

2.5. Порядок и условия установления компенсационных выплат:

2.5.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных учреждениях городского округа ЗАТО город Фокино, утвержденными администрацией городского округа ЗАТО город Фокино.

2.5.2. Работникам МБУ ДОО «Детский сад №2» городского округа ЗАТО город Фокино в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным постановлением администрации городского округа ЗАТО город Фокино, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) Выплаты работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 2) Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
- 3) Выплаты 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).

2.5.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.5.4. Выплата работникам ДОО, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Конкретные размеры доплат работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальная величина доплаты не может быть меньше четырех процентов оклада.

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам при найме на должности, по которым предусмотрено установление этой выплаты.

Руководители ДОО принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При признании по итогам специальной оценки условий труда рабочего места безопасным указанная выплата не производится.

Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

2.5.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам ДОО выплачиваются в порядке и размере, установленном действующим законодательством:

- 1) Районный коэффициент к заработной плате – 30 процентов.
- 2) Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30-ти процентов заработка.
- 3) Процентная надбавка к заработной плате в размере 10-ти процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах

Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30-ти процентов заработка.

2.5.6. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с вредными и (или) опасными для здоровья и иными особыми условиями труда.

2.5.7. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22-х часов до 06-ти часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время (но не более 35 %).

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

2.5.8. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

2.6.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом в пределах фонда оплаты труда работников ДОО, формируемого за счет бюджетных средств с учетом утверждаемых руководителем организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников ДОО, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях городского округа ЗАТО город Фокино, утвержденным администрацией городского округа ЗАТО город Фокино.

2.6.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются как в абсолютных значениях, так и в процентах к окладу по ПКГ (окладу с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставке заработной платы.

2.6.3. В целях поощрения за выполненную работу работникам ДОО устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- 2) Выплаты за качество выполняемых работ.
- 3) Премии по итогам работы.

2.6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Работникам ДОО устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

При установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут учитываться:

- а) применение в работе инновационных методов обучения;
- б) участие в реализации отраслевых программ, проектов;
- в) выполнение особо важных или срочных работ;
- г) сложность выполняемых работ;
- д) большой объем работ за относительно меньший интервал времени;
- е) степень самостоятельности и ответственности.

2.6.5. Выплаты за качество выполняемых работ:

- 1) Работникам ДОО устанавливается надбавка за качество выполняемых работ.

При установлении надбавки за качество выполняемых работ могут учитываться:

- а) отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг;

б) обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации;

в) оперативное и качественное выполнение заданий руководителя организации.

2) В связи с присвоением ученой степени, почетного звания работникам рекомендуется устанавливать доплату:

а) за наличие ученой степени кандидата наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения – 5 процентов оклада;

б) за наличие почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник образования», «Отличник народного образования»; «Почетный работник образования»; отраслевые почетные нагрудные знаки – 5 процентов оклада.

Доплата за почетное звание производится только по основной должности. При наличии у работника двух и более почетных званий доплата производится по одному из них.

2.6.6. Премии по итогам работы.

Работникам ДОО за общие результаты труда может быть выплачена премия по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также в связи с юбилейными датами и профессиональным праздником.

1) При премировании по итогам работы за определенный период могут учитываться:

а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

б) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

в) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

г) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

2.6.7. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя ДОО в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителей ДОО, заместителей руководителя

3.1. Заработная плата руководителя ДОО, заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Для установления дифференциации в оплате труда руководителей применяются показатель кратности исходя из количества обучающихся, характеризующих масштаб руководства и с учетом рекомендуемого размера оклада (приложение №2):

Количество воспитанников в учреждении	Показатель кратности
до 100	1,5
от 101 до 200	1,8
от 201 до 300	2,0
Более 300	2,10

3.2.1. Должностной оклад руководителя ДОО рассчитывается по следующей формуле:

$PO_{рук} = K \times O_p$, где:

$PO_{рук}$ - размер оклада руководителя;

K - показатель кратности оклада руководителя организации к среднему окладу работников по ПКГ;

Ор - средний оклад работников по ПКГ, согласно штатному расписанию на текущий год (без повышающих коэффициентов и индексации), с учетом штатной численности организации.

Размер должностного оклада руководителю ДОО определяется трудовым договором с учредителем образовательной организации.

3.3. Компенсационные выплаты руководителю ДОО устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденных учредителем, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты руководителю ДОО и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

3.4. Руководителю ДОО устанавливаются ежемесячные выплаты стимулирующего характера:

3.4.1. За качество выполняемых работ.

3.4.2. За интенсивность и высокие результаты работы.

3.4.3. Премия по итогам работы.

Стимулирующие выплаты руководителю ДОО устанавливаются в трудовом договоре с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы. Оценку работы руководителя ДОО осуществляет ежемесячно комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя ДОО (далее - комиссия), создаваемая Управлением образования администрации городского округа ЗАТО город Фокино.

Выплаты за качество выполняемых работ и (или) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся ежемесячно.

Доля максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы в заработной плате руководителя ДОО (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы) должна составлять 40 процентов.

В случае установления руководителю ДОО выплат за качество выполняемых работ и выплат за интенсивность и высокие результаты работы их максимальный размер определяется в равном соотношении.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю ДОО устанавливается исходя из данных, указанных в таблице:

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя организации (в баллах))	Размер выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и (или) выплат за высокие результаты работы от их максимального размера, в процентах
100-90 включительно	100
Менее 90-85 включительно	90
Менее 85-80 включительно	80
Менее 80-75 включительно	70
Менее 75	Не устанавливается

Руководителю ДОО по итогам работы за квартал, год выплачивается премия при достижении оценки эффективности работы руководителя не менее 85-ти баллов за отчетный период по оценке комиссии.

Сумма средств, направляемых на выплату премии руководителю ДОО в текущем финансовом году, не может превышать двух размеров его заработной платы (без учета премии по итогам работы).

Решение о выплате премии по итогам работы руководителю ДОО принимает работодатель.

На выплаты, предусмотренные пунктами 3.1 – 3.4 настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

3.4.4. В связи с присвоением ученой степени, почетного звания руководителям ДОО рекомендуется устанавливать доплату:

1) За наличие ученой степени кандидата наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения – 5 процентов оклада.

2) За наличие почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник образования», «Отличник народного образования»; «Почетный работник образования»; отраслевые почетные нагрудные знаки – 5 процентов оклада.

Доплата за почетное звание производится только по основной должности. При наличии у работника двух и более почетных званий доплата производится по одному из них.

3.4.5. В пределах фонда экономии заработной платы труда руководителю, его заместителям может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации. Решение об оказании материальной помощи и выплате ее предельных размеров принимает работодатель на основании письменных заявлений.

3.6. Должностные оклады заместителей руководителей ДОО устанавливаются на 10% - 30% ниже должностных окладов руководителей.

3.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей ДОО устанавливаются в соответствии с пунктом 2.6 настоящего Положения.

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения.

4. Порядок формирования фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда работников ДОО формируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных отраслевому органу, законом о краевом бюджете и бюджете городского округа ЗАТО г. Фокино на соответствующий календарный год, а также средств от приносящей доход деятельности.

4.2. Фонд оплаты труда работников ДОО формируется исходя из штатной численности работников ДОО, утвержденной в установленном порядке, и предусмотренных настоящим положением выплат в пределах доведенных учреждению лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда.

4.3. Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников ДОО должен составлять не менее 30%.

5. Оказание материальной помощи работникам ДОО

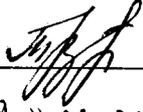
5.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам ДОО может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

5.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель ДОО на основании письменного заявления работника.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад №2
«Светлячок»


Т.В.Высоцкая
« 19 » сентября 2017г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ
«Детский сад №2 «Светлячок»
ГО ЗАТО г. Фокино


Е.В.Кнорозова
« 19 » 09 2017г.

Изменения в Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №2 «Светлячок» городского округа ЗАТО город Фокино

1. Внести изменения Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №2 «Светлячок» городского округа ЗАТО город Фокино

- 1.1. в абзаце 2 п. 2.5.7. исключить слова «рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время» и читать их в следующей редакции «составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
- 1.2. в п. 2.5.4. абзац 1 дополнить словами «устанавливается в повышенном размере на 4 процента по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами) установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.
- 1.3. в п.2.5.4. исключить абзацы 2,3,4,5,6,7.