

Приложение №2

к коллективному договору

Мнение профсоюзного
комитета учтено
(протокол № 9 от 25.11.2022 года)



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ №5

Иванова И.А.

2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ

по оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №5

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №5 (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.3. Оплата труда работников МБДОУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- согласования с организацией Профсоюза работников МБДОУ № 5

1.4. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и

Мнение профсоюзного
комитета учтено
(протокол № __ от __. __.2022 года)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ №5
_____Иванова И.А.
_____ 2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ

по оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №5

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №5 (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.3. Оплата труда работников МБДОУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- согласования с организацией Профсоюза работников МБДОУ № 5

1.4. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и

стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.6. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.7. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.8. Часть первая статьи 133 данного Кодекса предусматривает, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, 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.

1.9. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшении объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей). При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МБДОУ:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

- помощник воспитателя, повар	5775 рублей;
- завхоз	6006 рублей
- медицинская сестра	6826 рублей
- кух. рабочая, машинист по стирке белья, кастелянша, кладовщик, рабочий по ремонту	5679 рублей
- техник-электрик	4096 рублей

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

- воспитатели 9701 рублей,
- старший воспитатель 9789 рублей,
- музыкальный руководитель, 8909 рублей
- инструктор по физической культуре 6440,25 рублей;

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем образовательной организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

2.3. Оплата труда медицинских работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Отраденский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда ДООУ.

2.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

2.5. Порядок исчисления заработной платы работникам образовательной организации устанавливается в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Работникам ДООУ предусмотрено установление следующих выплат:

3.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.2. Стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя образовательной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

3.2.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципальных образовательных учреждений устанавливается работникам:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки - до 100%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.2.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за общий стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Размеры надбавки для педагогических работников (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.2.3. Стимулирующая надбавка работникам по профессии рабочих устанавливается за непрерывный стаж.

Размеры надбавки:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;
- при выслуге свыше 10 лет – 15%.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников производится в повышенном размере:
за совмещение профессий (должностей);
за расширение зон обслуживания;
за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
специалистам за работу в сельской местности;
специалистам логопедических групп.

4.1.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.4. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

4.1.5. Специалистам логопедических групп к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата за специфику работы в размере 20 %. Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

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

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной педагогической работе.

5. Порядок и условия премирования работников образовательной организации

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в ДОУ могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
за качество выполняемых работ – в размере должностного оклада;
за интенсивность и высокие результаты работы – в размере должностного оклада;

к государственным праздникам – до 15%;

юбилейные даты 60 лет - до размера должностного оклада;

за участие в мероприятиях, проводимых отделом образования – до 30%.

Премирование осуществляется по решению руководителя образовательной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации.

5.1.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательной организации;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

5.1.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно на усмотрение руководителя в пределах фонда оплаты труда, не выше должностного оклада при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

5.1.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно в пределах фонда оплаты труда. При премировании учитывается:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда образовательной организации работникам может быть выплачена материальная помощь в случае рождения ребёнка- до 3 000 рублей, в случае смерти близких (мать, отец, муж, жена, дети)- до 3000 рублей, в пределах фонда оплаты труда .

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления работника, в пределах фонда оплаты труда.

7. Штатное расписание

7.1. Штатное расписание МБДОУ № 5 формируется и утверждается руководителем образовательной организации.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя образовательной организации.

7.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом образовательной организации.

7.4. В штатном расписании указываются должности работников, количество единиц, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

7.5. Численный состав работников образовательной организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

8. Учет и контроль за движением средств стимулирующего фонда

Расчет стимулирующих выплат на 1 месяц и год проводится межведомственной централизованной бухгалтерией по обслуживанию муниципальных учреждений района (экономистом) для каждой образовательной организации образования, после утверждения бюджета на финансовый год.

Контроль за расходованием выделенных средств осуществляет лично руководитель образовательной организации.

Межведомственная централизованная бухгалтерия по обслуживанию муниципальных учреждений района представляет анализ использования стимулирующих средств по запросу руководителя образовательной организации.

Все принимаемые решения носят гласный характер.

Отчет об использовании стимулирующих средств в ДОУ делает руководитель ОУ на общих собраниях трудового коллектива по результатам первого и второго полугодия.

6. Порядок утверждения и изменения Положения

Положение утверждается администрацией МБДОУ № 5 и председателем профсоюзного комитета.

Текст Положения доводится до сведения всего коллектива.

Срок действия Положения – постоянно.

Изменения и дополнения в Положение могут вноситься администрацией и профсоюзным комитетом по мере необходимости.

