

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения,
детского сада №5 «Брусничка»

I Общие положения

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада № 5 «Брусничка» (далее – Положение) разработано на основании Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования, утверждённого постановлением Администрации г. Бодайбо от 05.04.2019 № 58-пп и внесенных изменений в данное постановление изложением в новой редакции от 27.08.2021 г. № 173-п, дополнено в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь ст.31 Устава муниципального образования города Бодайбо и района.

1.2 Настоящее Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты работников;
- размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок по профессиональным квалификационным группам работников, размеры дифференциации заработной платы;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), тарифным ставкам работников;
- порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

1.3 Фонд оплаты труда работников учреждений формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда.

1.4 Штатное расписание учреждения составляется и утверждается руководителем и включает в себя все должности работников учреждения. После утверждения штатные расписания согласовываются с Управлением образования администрации МО г. Бодайбо и района (далее – Управление образования).

1.5 Наименование должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно - квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.6 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее ПГК) (квалификационных уровней ПГК), с учетом их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с Положением об оплате труда работников.

1.6.1. изложить в новой редакции:

«Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившего нормы труда в случаях, если месячное вознаграждение за труд с учётом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, стимулирующих выплат, премий и иных поощрительных разовых выплат, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом».

II. Иные вопросы, связанные с оплатой труда

2.1 Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат, премий и иных поощрительных разовых выплат, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учётом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых услуг, компенсационных и стимулирующих выплат ниже МРОТ, производится доплата до его установленного уровня.

2.2 Размер дифференциации заработной платы работника рассчитывается пропорционально отработанному времени по конкретному виду деятельности.

III. Основные понятия

3.1 Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд (выполнение трудовой функции в соответствии с заключенным трудовым договором) в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты, премии и иные поощрительные выплаты, связанные с трудовой деятельностью.

3.2 Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.3 Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.4 Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, устанавливается по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

3.5 Профессиональные квалификационные группы (далее ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учётом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для профессиональной деятельности.

3.6 Повышающий коэффициент к окладу, (должностному окладу), тарифной ставке заработной платы (далее – повышающий коэффициент) – размер увеличения оклада (должностного оклада), тарифной ставки заработной платы.

3.6.1 Повышающий коэффициент к окладу устанавливается:

- за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников;

- по занимаемой должности в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ;

Применение данного повышающего коэффициента образует новый оклад и учитывается при начислении других выплат.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда.

3.6.2 Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учётом его профессиональной подготовленности, сложности выполняемой работы, её важно-

сти. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается комиссией, созданной в учреждении, на определённый период времени (месяц, квартал) и оформляется протоколом заседания комиссии.

Основанием для начисления персонального повышающего коэффициента является приказ руководителя учреждения и наличие средств на оплату труда.

3.7 Компенсационные выплаты предполагают следующие доплаты и надбавки:

3.7.1 за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3.7.2 за труд на тяжелых, вредных или опасных работах, за работу в сельской местности, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.8 Индивидуальная выплата начисляется работнику в случаях, если месячное вознаграждение за труд с учётом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат, премий и иных поощрительных разовых выплат, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

$Финд. = М - Фбаз. - Фкомп. - Фстим.$, где:

Финд. – индивидуальная выплата работнику;

М - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законодательством;

Фбаз. – начисленный оклад и надбавки, увеличивающие оклад;

Фкомп. – компенсационные выплаты, указанные в п. 3.7.2;

Фстим. – стимулирующие выплаты, начисленные работнику.

3.9 Дифференцирующие выплаты в разрезе профессиональных квалификационных групп, направлены на дифференциацию заработной платы. Данная выплата обеспечивает оплату труда работников с учётом уровня их квалификации и сложности выполняемой работы и эффективности их деятельности.

Дифференциация заработной платы производится путём суммирования минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, и размера дифференциации, указанной в приложениях

$Ф\text{ раб.} = М * Крс + Сдиф$, где:

Ф раб. – месячная заработная плата работника;

М - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законодательством;

Крс – районный коэффициент и процентная надбавка;

Сдиф – размер дифференциации заработной платы.

3.10 Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные системой оплаты труда работников с целью повышения мотивации качественного труда педагогического и административного персонала, занятого в образовательном процессе и их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

IV. Формирование и распределение фонда оплаты труда

4.1 Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объёма средств учреждения на текущий финансовый год, определённого в соответствии с региональным нормативом подушевого финансирования.

4.2 Фонд оплаты труда организации определяется по следующей формуле:

$ФОТ = (ФОТ_{баз.} + ФОТ_{стим.} + ФОТ_{комп.} + ФОТ_{инд.}) * Крс + ФОТ_{диф} + ФОТ_{соц.}$

Где:

ФОТ – фонд оплаты труда организации;

$ФОТ_{баз.} = ФОТ_{окл} + ФОТ_{ндб}$

ФОТ_{окл} – оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

ФОТндб – надбавки, увеличивающие оклад (за работу в сельской местности, за наличие категории, повышающий коэффициент по должности;
 ФОТкомп. – компенсационные выплаты, указанные
 ФОТстим. – стимулирующая часть фонда оплаты труда;
 ФОТинд – сумма доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда в соответствии с Законом Российской Федерации;
 Крс – районный коэффициент и процентная надбавка;
 ФОТсоц – выплаты социального характера
 ФОТ диф. – фонд, направленный на дифференциацию заработной платы.

V. Размеры и условия установления выплат из компенсационного фонда работникам учреждения

5.1 Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за:

- работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, определённых федеральным и областным законодательством. На выплаты, направленные на социальную поддержку, дифференциацию, районный коэффициент и северные надбавки не начисляются.
- работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работу в выходные и праздничные дни в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% от оклада, ставки заработной платы за каждый час работы;
- работу в дошкольных группах:
 - компенсирующей направленности для детей с тяжёлыми нарушениями речи – 20%;
 - оздоровительной направленности – 20%.

5.2 Размеры компенсационных выплат начисляются в пределах фонда оплаты труда организации.

5.3 Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Основанием для признания наличия на работах вредных и (или) опасных условий труда служит специальная оценка условий труда.

5.4 Основанием для начисления выплат из компенсационного фонда является приказ руководителя учреждения.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам организаций

6.1 Стимулирующий фонд состоит из:

- фонда стимулирования руководителя учреждения;
- фонда стимулирования педагогического и административно - управленческого персонала (кроме руководителей), непосредственно занятого в оказании муниципальной образовательной услуги;
- фонда выплат за стаж работы работников, не указанных в абзаце 1,2.

6.2 Стимулирующие выплаты включают доплаты, премии и иные поощрительные выплаты за:

- стаж работы
- наличие государственных наград в размере 20% от ставки;
- интенсивность и высокие результаты работы;
- качество выполняемых работ;
- выполнение особо важных и срочных работ;

Молодым специалистам, впервые приступившим к работе по педагогической специальности в учреждение, и работникам, занимающим педагогические должности и получающим педагогическое образование без отрыва от работы, начисляются следующие выплаты:

- 50% от нагрузки (до 1 года работы);
- 30% от нагрузки (от 1 года до 2 лет работы);
- 20% от нагрузки (от 2 лет до 3 лет работы).

Основаниями установления выплат являются:

- для молодых специалистов - наличие документа об образовании или о квалификации, подтверждающего наличие среднего профессионального или высшего образования;
- для работников занимающих педагогические должности, и получающих педагогическое образование без отрыва от работы – справка с места учёбы.

6.2.1 Работникам учреждения устанавливаются выплаты за стаж работы в образовательных организации в размерах, определённых приложением к Положению.

При совмещении должностей (профессий), исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от основной работы, определённой трудовым договором, выплата за стаж работы применяется к окладу (должностному окладу) по основной работе.

Стаж работы, дающий право на установление выплаты, устанавливается определяется комиссией по установлению трудового стажа.

6.3 Размеры выплат стимулирующего характера и порядок их распределения определяются в пределах выделенных средств на основании приложения к положению.

6.4 Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель образовательной организации на основании решения комиссии, созданной в учреждении и включающей в свой состав представителей Профсоюза.

6.5 Не допускается установление из стимулирующего фонда выплат в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников учреждения.

Основанием для начисления выплат стимулирующего характера является приказ руководителя учреждения.

6.6 Для достижения показателей средней заработной платы педагогических работников учреждения, размер стимулирующих выплат доводится учреждению планово-экономическим отделом муниципального казённого учреждения «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений» ежемесячно.

VII. Порядок и условия оплаты труда по категориям персонала

7.1 Работники образования

7.1.1 Минимальные размеры окладов (должностных окладов), размеры дифференциации заработной платы работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность и повышающие коэффициенты к размеру оклада (должностного оклада) по занимаемой должности, за наличие квалификационной категории, устанавливаются в соответствии с Приложениями 1,4.

7.1.2 Минимальные размеры окладов (ставок), размеры дифференциации заработной платы работников, отнесённых к профессиональным квалификационным группам должностей учебно – вспомогательного персонала первого и второго уровней, повышающий коэффициент к окладу второго уровня в соответствии с Приложением 1.

7.1.3 Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

7.2 Общеотраслевые должности служащих

7.2.1 Минимальные размеры окладов (ставок), размеры дифференциации заработной платы работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ согласно приложения

7.2.2 Работникам, занимающим должности служащих, предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в учреждении и других факторов. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

7.3 Общеотраслевые профессии рабочих

7.3.1 Минимальные размеры окладов (ставок), размеры дифференциации заработной платы рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ, согласно приложения.

7.3.2 Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада.

7.3.3 Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы по профессии и других факторов.

Рекомендуемый размер персонального коэффициента:

- для профессиональной квалификационной группы «Общественные профессии рабочих первого уровня», первый квалификационный уровень до 2,0;

- для профессиональной квалификационной группы «Общественные профессии рабочих второго уровня», первый квалификационный уровень до 3,0;

VIII. Порядок расчёта заработной платы заместителя заведующего по воспитательной и методической работе

8.1 Заработная плата заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Оклад заместителя руководителя устанавливается на 10-50% ниже оклада руководителя и согласовывается с Управлением образования.

Работники образования			
Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), рублей	Размер повы- шающего ко- эффициента	Размер дифферен- циации, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
Помощник воспитателя	8 169	0	729
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень			
Младший воспитатель	8 190	0,05	1519
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень			
Старший вожатый	8 231	0,15	
Инструктор по труду			
Инструктор по физической культуре			
Музыкальный руководитель			
2 квалификационный уровень			
Инструктор-методист	8 251	0,15	
Концертмейстер			
Педагог дополнительного образования			
Педагог-организатор			
Социальный педагог			
Тренер - преподаватель			
3 квалификационный уровень			
Мастер производственного обучения	8 293	0,18	
Воспитатель			
Методист			
Педагог-психолог			
4 квалификационный уровень			
Преподаватель-организатор основ без- опасности жизнедеятельности	8 334	0,2	
Руководитель физического воспитания			
Старший воспитатель			
Учитель			
Тьютер			
Учитель-дефектолог			
Учитель-логопед			
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень			
Заведующий (начальник) подразделением: отделом отделением учебно-консультационным пунктом другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	8 376	0,20	15839

Профессиональные квалификационные группы должностей культуры, искусства и кинематографии			
Наименование должности (профессии)	минимальный размер оклада (ставки), рублей	Размер повышающего коэффициента	Размер дифференциации, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"			
Заведующий костюмерной	7 817	0,6	5929
Аккомпаниатор		0,6	5929
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"			
Библиотекарь	7 869	0,6	6729
Звукооператор		0,6	6729
Общепрофессиональные должности служащих			
Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), рублей	Размер дифференциации, рублей	
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"			
1 квалификационный уровень			
Делопроизводитель	7 839	4489	
Секретарь-машинистка			
Кассир			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень			
Инспектор по кадрам	7 880	5929	
Администратор			
Лаборант			
Художник			
2 квалификационный уровень			
Заведующий складом	7 922	6729	
Заведующий хозяйством			
3 квалификационный уровень			
Заведующий производством (шеф-повар)	7 962	7579	
Заведующий столовой			
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"			
1 квалификационный уровень			
Бухгалтер	8 353	10419	
Документовед			
Специалист по охране труда			
Инженер-программист (программист)			
Психолог			

Общепрофессиональные должности рабочих

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), рублей	Размер дифференциации, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
Кухонный работник	7 410	179
Подсобный рабочий		
Мойщик посуды		
Сторож (вахтер)		
Гардеробщик		
Дворник		
Кастелянша		
Кладовщик		
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений		
Машинист по стирке белья		
Грузчик		
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
Повар	7448	2049
Кочегар		
Швея		
Рабочий по уходу за животными		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
II Квалификационный уровень		
Водитель автомобиля	8 570	2609

Размеры выплат за стаж работы работников организаций

Стаж работы	Размеры выплат за стаж работы, в % от оклада (должностного оклада), ставки
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 лет	15

Порядок выплат на социальную поддержку работникам, не связанным с их профессиональной деятельностью

В пределах фонда оплаты труда образовательных организаций могут быть оказаны следующие виды социальной поддержки:

- Материальная помощь;
- Премии и денежные вознаграждения.

1. Материальная помощь оказывается по письменному заявлению работника при предоставлении подтверждающих документов в следующих случаях:

- возникновения ущерба работнику и членам его семьи в результате стихийных бедствий - 10000 рублей;

- причинение ущерба здоровью или имуществу работника и членам его семьи в результате противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество – 10000 рублей;

- смерть члена семьи – 10000 рублей (постановление).

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам семьи на основании постановления и заявления члена семьи с приложением копии свидетельства о смерти.

Членами семьи работника признаются: супруг (супруга), родители (усыновители), дети (усыновленные).

2. Премии и денежные вознаграждения, не связанные с профессиональной деятельностью, начисляются на основании приказа руководителя учреждения и имеют следующую направленность:

- премии к юбилейным датам в сумме 10000 рублей, стаж свыше 10 лет;

- выплата 2-х окладов в связи с выходом работника на пенсию.

9. Настоящее положение об оплате труда вступает в силу с 01.03.2022.