

«СОГЛАСОВАНО»

Протокол № 4
профсоюзного комитета от
«12» марта 2021 г.

Председатель профкома
Хомутина Т.А.

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующая МДОУ
«Детский сад № 39»

«12» марта 2021 г.

Коровкина Л.С.



**Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 39»
(приложение № 2 к коллективному договору)**

1. Общее положение

1.1. Оплата труда всех категорий работников МДОУ осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области», Постановлением Правительства Ивановской области от 10.01.2018 № 2-п г. Иваново «О внесении изменений в постановление Правительства ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области», Постановлением Администрации городского округа Шуя от «О внесении изменений в Постановление 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», Постановлением Администрации городского округа Шуя Ивановской области от 16.04.2018 № 401 «О внесении изменений в Постановлением Администрации городского округа Шуя от 13.10.2015 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя», Постановлением Администрации городского округа Шуя Ивановской области от 27.11.2020 № 1301 «О внесении изменений в Постановлением 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», Постановлением Администрации городского округа Шуя № 1772 от 18.12.2017 «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений городского округа Шуя и работников органов местного самоуправления городского округа Шуя», Положением о системе оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 39».

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. Заработная плата работников определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ и квалификационным уровням (приложение № 1);
- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты;
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера.

2.1.1. Изменение размеров должностных окладов педагогических работников производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения.

Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.2. Руководитель:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) воспитателей, других работников, исчисляет их заработную плату;
- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

2.2. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$Зп = Оф + К + С$, где:

Зп - месячная заработная плата;

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

2.3. Размеры окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников определяются по формуле:

$Ст = Мо \times Ко \times Кк$, где:

Ст - должностной оклад педагогического работника;

Мо - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Ко - коэффициент по занимаемой должности;

Кк - коэффициент квалификации.

2.4. Заработная плата работников ПКГ должностей работников:

- учебно-вспомогательного персонала первого уровня;
- общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;
- общеотраслевых профессий рабочих первого уровня;
- общеотраслевых должностей служащих первого уровня;
- общеотраслевых должностей служащих второго уровня;
- общеотраслевых должностей служащих третьего уровня;

определяется по формуле:

$Z_p = O + K + C$, где:

Zп - заработная плата работника;

O - должностной оклад работника;

K - компенсационные выплаты;

C - стимулирующие выплаты.

2.5. Размеры окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей работников:

- учебно-вспомогательного персонала первого уровня;
- общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;
- общеотраслевых профессий рабочих первого уровня;
- общеотраслевых должностей служащих первого уровня;
- общеотраслевых должностей служащих второго уровня;
- общеотраслевых должностей служащих третьего уровня;

определяются по формуле:

$St = Mo \times Ko \times Kk$, где:

Ст - должностной оклад работника;

Mo - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников;

Ko - коэффициент по занимаемой должности;

Kk - коэффициент квалификации;

2.6. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.7. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, 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.

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 либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

2.8. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$Зп = О + К + С$, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - компенсационные выплаты, за исключением выплаты за работу с учетом специфики образовательного учреждения (групп);

С - стимулирующие выплаты.

2.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 17 число текущего месяца – заработная плата за 1 половину месяца (аванс) и 2 число следующего месяца – заработная плата за 2 половину месяца (подсчет).

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

2.11. Должностные оклады заместителей заведующего дошкольным образовательным учреждением устанавливается руководителем в диапазоне 70-90% от должностного оклада руководителя.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся на основании Положения о выплатах компенсационного характера работников МДОУ «Детский сад № 39» (Приложение № 2 к «Положению о системе оплаты труда работников МДОУ № 39») в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Осуществляются 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 совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы);
- выплаты за выполнение дополнительных работ как по другой, так и по той же профессии (должности) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты молодым специалистам.

3.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (класс 3.1., класс 3.2. устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет от 4 до 12 процентов должностного оклада.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. Размер выплаты 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, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с требованиями ст.113 ТК РФ и ст.153 ТК РФ.

Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной

платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; - не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки(должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

3.4.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере 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. Для пунктов 3.4.2 - 3.4.3 настоящего положения в случае выплат за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются Управляющим Советом учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (при его наличии), по представлению руководителя.

4.2. Руководитель представляет в Управляющий Совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования. Порядок рассмотрения Управляющим Советом вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим Положением.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим положением и локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

устанавливаются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 39» (Приложение 3 к «Положению о системе оплаты труда работников МДОУ № 39»).

Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам осуществляется настоящим положением и локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 39» (Приложение 3 к «Положению о системе оплаты труда»).

4.4. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

Выплата производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основной должности за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать размера доплаты, установленного по соответствующей должности (профессии).

Денежная выплата не носит характера возмещения затрат, связанных с исполнением трудовых обязанностей, то есть не является компенсацией.

5. Другие вопросы оплаты труда

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

5.2. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.3. Решение о ведении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель Учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения в пределах ассигнований на оплату труда предусмотренных в бюджетной смете.

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

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

5.6. Решение о распределении стимулирующей части оплаты труда работников ДОУ принимает Управляющий Совет ДОУ, в состав которого входит председатель профкома как представитель от трудового коллектива в соответствии с Положением об Управляющем Совете ДОУ и настоящим Положением.