

«СОГЛАСОВАНО»
Протокол № 11
профсоюзного комитета от
«14» 06 2024 г.
Председатель профкома
Хомутинина Т.А.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующая МДОУ
«Детский сад № 39»
«14» 06 2024 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. Настоящее положение об оплате труда всех категорий работников МДОУ № 39 разработано в соответствии с 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 Ивановской от 06.06.2023 № 770 «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».

Положение разработано в целях формирования единых доходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах, 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.

Премииальные 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. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений формируется исходя из общего объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета городского округа Шуя, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

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

2.2. Заработная плата работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Шуя определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов работников (минимальных ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ и размеров минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесённым к 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 учётом сложности и объема выполняемой работы;

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера.

2.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих дошкольных образовательных учреждений.

2.4. Заработная плата работников МДОУ определяется по следующей формуле:

$Zп = O + K + C$, где:

- Зп - заработная плата работника;
- О - должностной оклад работника;
- К - выплаты компенсационного характера;
- С - выплаты стимулирующего характера.

Рекомендуемый диапазон базовой части фонда оплаты труда - не менее 60% и фонда стимулирования - не более 40%. Данное значение определяется дошкольным образовательным 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.

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

2.5. Должностные оклады работников образовательных учреждений определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения или минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ, на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации:

$O = M_o \times K_d$, где:

О - должностной оклад работника;

M_o - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения или минимальный оклад (должностной оклад) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ;

K_d - коэффициент по занимаемой должности.

В связи с отсутствием отдельных наименований общеотраслевых должностей специалистов в профессиональных квалификационных группах общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", минимальные оклады (должностные оклады) работников, не отнесенных к ПКГ, устанавливаются согласно приложению 12 к Постановлению Администрации городского округа Шуя Ивановской от 06.06.2023 № 770 «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.

2.6. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников МДОУ, 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 отдельно по каждой из должностей.

2.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации городского округа Шуя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5.

2.8. 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).

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 ДООУ принимает Управляющий Совет ДООУ, в состав которого входит председатель профкома как представитель от трудового коллектива в соответствии с Положением об Управляющем Совете ДООУ и настоящим Положением.