

Приложение №7
к Коллективному договору
МБДОУ «ЦРР – детский сад №60»
(утверждено на общем собрании
работников МБДОУ,
протокол № 2 от 20.04.2017 г.)

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда
в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
«Центр развития ребенка - детский сад № 60»

Общие положения

- 1.1. Настоящее положение устанавливает систему оплаты труда работников МБДОУ «ЦРР – детский сад № 60».
- 1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ», законом Томской области от 12.08.2013 г. №149-ОЗ «Об образовании в Томской области» (с изменениями), Постановлениями Администрации ЗАТО Северск от 27.11.2012 №3291 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых Управление образования ЗАТО Северск осуществляет функции и полномочия учредителя» (с изменениями), Постановлением Администрации ЗАТО Северск от 13.10.2009г. № 3444 «Об утверждении Размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений ЗАТО Северск» (с изменениями), Постановлением Администрации ЗАТО Северск от 27.09.2010 г. №2597 «Об утверждении положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений, ЗАТО Северск» (с изменениями).
- 1.3 Положение включает общие условия и размеры оплаты труда работников ДОУ, включая рекомендуемые размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 1.4 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Формирование фонда оплаты труда МБДОУ «ЦРР - детский сад № 60».

Формирование общего фонда оплаты труда учреждения (ΦOT_o) осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в бюджетной смете учреждения на текущий финансовый год.

Общий фонд оплаты труда МДОУ (ΦOT_o) рассчитывается по формуле:

$$\Phi OT_o = \Phi OT_{баз.} + \Phi OT_{ст.},$$

где: $\Phi OT_{баз.}$ – тарифная (базовая) часть фонда оплаты труда,
 $\Phi OT_{ст.}$ - стимулирующий фонд оплаты труда.

Распределение фонда оплаты труда МБДОУ «ЦРР - детский сад № 60».

- 3.1. Тарифный (базовый) фонд оплаты труда обеспечивает минимальную гарантию заработной платы всем категориям персонала.
- 3.2. Тарифный (базовый) фонд оплаты труда включает в себя выплаты по установленным окладам, а также выплаты компенсационного характера, виды и размеры которых устанавливаются настоящим положением в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, муниципальными правовыми актами Администрации ЗАТО Северск.
- 3.3. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя выплаты стимулирующего характера, виды и размеры которых устанавливаются Положением о материальном стимулировании работников МБДОУ «ЦРР – детский сад № 60» (Приложение №8 к Коллективному договору).
- 3.4. Заведующий учреждения утверждает штатное расписание и численность работников в пределах тарифной (базовой) части фонда оплаты труда.
- 3.5. В случае экономии тарифной (базовой) части фонда оплаты труда высвободившиеся бюджетные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

4. Определение размера должностных окладов по категориям персонала.

- 4.1. Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей работников образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в соответствии с Постановлением Администрации ЗАТО Северск от 31.03.2017 г. №493 устанавливаются должностные оклады (с повышением на 20% за работу в условиях особого режима ЗАТО) в следующих размерах:

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (рублей)
<u>ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</u>	
1 квалификационный уровень:	
<i>Младший воспитатель:</i> Среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики без предъявлений требований к стажу работы;	5041
Среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики и стаж работы в должности младшего воспитателя не менее 5 лет,	5400
Среднее профессиональное или высшее профессиональное образование без предъявлений требований к стажу работы;	
среднее профессиональное (педагогическое) или высшее профессиональное (педагогическое) образование без предъявлений требований к стажу работы.	5764
<u>ПКГ должностей педагогических работников</u>	
1 квалификационный уровень:	
<i>Музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре</i>	8050
3 квалификационный уровень:	
<i>Воспитатель, педагог-психолог</i>	8563
4 квалификационный уровень:	

Учитель-логопед	8766
-----------------	------

4.2 Оклады по общеотраслевым профессиям рабочих (с повышением на 20% за работу в условиях особого режима ЗАТО), указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в соответствии с Постановлением Администрации ЗАТО Северск от 10.02.2017 г. №157 устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС):

№ п/п	Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Размер оклада (в рублях)
1.	<u>1 разряд</u>	
	<i>Уборщик служебных помещений, дворник, сторож, вахтер</i>	4321
2.	<u>2 разряд</u>	
	<i>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</i>	4465
	<i>Кастелянша</i>	4608
3.	<u>4 разряд</u>	
	<i>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</i>	6212

4.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", в соответствии с Постановлением Администрации ЗАТО Северск от 10.02.2017 г. №157 устанавливаются в следующих размерах (с повышением на 20% за работу в условиях особого режима ЗАТО):

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (рублей)
Должности профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
<i>Делопроизводитель</i>	4681
Должности профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
<i>Специалист по кадрам:</i> Высшее профессиональное образование без предъявлений требований к стажу работы.	6481
<i>Специалист по охране труда:</i> Высшее образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда без предъявления требований к опыту практической работы; среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная	6481

переподготовка) в области охраны труда и стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет.	
<i>Инженер-энергетик:</i> Высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях не менее 3 лет или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях не менее 5 лет.	6481
<i>Экономист:</i> Высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявлений требований к стажу работы.	6481

5. Оплата труда заведующего, его заместителей.

- 5.1. Оплата труда заведующего, его заместителей осуществляется в соответствии с Постановлением Администрации ЗАТО Северск от 27.09.2010 № 2597 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений ЗАТО Северск» (с изменениями).
- 5.2. Заработная плата заведующего устанавливается учредителем на основании трудового договора.
- 5.3. Должностной оклад заведующего устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей.
Порядок отнесения муниципальных дошкольных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений устанавливается нормативными правовыми актами Управления образования Администрации ЗАТО Северск.
- 5.4. Размеры должностных окладов заместителей заведующего устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

6. Компенсационные выплаты

- 6.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:
- 6.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в зависимости от класса условий труда по результатам специальной оценки условий труда выплачиваются согласно Приложения №4 к Коллективному договору.
- 6.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ);
- 6.1.3. Доплата за работу в ночное время в размере 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- 6.1.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере одинарной дневной или часовой части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст. 153 ТК РФ);
- 6.1.5. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа в полуторном размере, за последующие – в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).
- 6.2. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты, указанной в пункте 6.1 настоящего Положения рассчитывается за фактически отработанное время.

Конкретный размер компенсационных выплат каждому работнику устанавливается приказом заведующего.

- 6.3. Иные компенсационные выплаты работникам учреждений устанавливаются за выполнение работ, не связанных с основными должностными обязанностями в соответствии с ТК РФ.

Размеры компенсационных выплат, указанных в настоящем пункте устанавливаются приказом руководителя на учебный год или календарный год с учетом трудовых затрат каждого работника.

- 6.4. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в пунктах 6.1 и 6.3 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).
- 6.5. Компенсационные выплаты, указанные в пунктах 6.1 и 6.3 настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

7. Стимулирующие выплаты

- 7.1. Работникам учреждения, занимающим должности в соответствии со штатным расписанием, может устанавливаться ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами.

Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера конкретного работника утверждаются приказом заведующего на основании п.3.7 Положения о материальном стимулировании работников МБДОУ «ЦРР – детский сад № 60» (Приложение №8 к Коллективному договору).

Сумма ежемесячной персональной надбавки работникам, занимающим должности, относящимся к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала, ПКГ должностей педагогических работников, ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих не может превышать 6000 рублей.

Сумма ежемесячной персональной надбавки работникам, занимающим должности, относящимся к ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих не может превышать 4000 рублей.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года по приказу заведующего.

- 7.2. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается педагогическим работникам, имеющим ученую степень:

кандидата наук – в размере 300 рублей;

доктора наук – в размере 500 рублей.

- 7.3. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

- 7.4. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень выплачивается по основной должности.

- 7.5. Работникам ДОУ устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников МБДОУ «ЦРР - детский сад № 60», принятом в учреждении с учетом мнения представительного органа работников (Приложение №8 к Коллективному договору).

- 7.6. Работникам ДОУ могут устанавливаться следующие премии:
за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, год;
за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

высокие результаты и качество выполняемых работ;

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

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

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий и другие.

Выплаты премий производятся в соответствии с разработанными показателями и условиями премирования. Система показателей и условий премирования определена в Положении о материальном стимулировании работников МБДОУ «ЦРР - детский сад № 60» (Приложение №8 к Коллективному договору).

7.7. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

7.8. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

7.9. Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в настоящей главе настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

8. Материальная помощь

8.1. Из фонда оплаты труда работникам ДОУ может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заведующий учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с профсоюзным комитетом ДОУ.

Порядок и основания оказания материальной помощи осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников МБДОУ «ЦРР - детский сад № 60» (Приложение №8 к Коллективному договору).

8.2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

