Согласовано:
Общим собранием трудового коллектива
МБДОУ ЦРР - д/с № 31
Протокол № 7
от «29» июня 2017

Согласовано:
Первичной профсоюзной организацией
МБДОУ ЦРР - д/с № 31
Протокол № 51
от «06» июля 2017

Утверждено:
приказом заведующего
МБДОУ ЦРР - д/с № 31
от «13» июля 2017 № 32

_____ Н.М.Кулишенко

Положение
об оплате труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка – детский сад № 31 (далее – МБДОУ ЦРР-д/с № 31) в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", письмом Министерства образования и науки РФ от 31.03.2008 № 03-599 "О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда" и в соответствии со следующими принципами:

-открытость: все сотрудники, работающие на постоянной основе, имеют право на полную информацию о критериях оценки их труда и системе материального и нематериального стимулирования, содержащуюся как в данном Положении, так и их должностных инструкциях;

-оптимальность: выбор среди альтернативных (при прочих равных условиях) схем форм стимулирования наиболее оптимальные с точки зрения расходов МДОУ ЦРР - д/с № 31;

-системность: система оплаты и стимулирования труда является одним из элементов системы управления персонала;

-управление изменениями: разработка программ перехода на новые формы оплаты и стимулирования труда, проведения разъяснительной работы по минимизации психологического

неприятия системы, повышения заинтересованности всех категорий работников МДОУ ЦРР - д/с № 31;

-конфиденциальность: информация о размере должностного оклада, надбавках и премиальных выплатах, конкретного работника является конфиденциальной и не подлежит обсуждению и передаче сотрудникам;

-равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;

-учет различий в индивидуальных результатах труда: качество выполняемой работы, своевременности и полнота выполненных трудовых обязанностей;

- своевременная и в полном объеме выплата заработной платы;

1.2. Методика определяет и устанавливает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее - ФОТ) работников МБДОУ ЦРР-д/с № 31 в соответствии с письмом Министерства образования и науки РФ от 31.03.2008 № 03-599 "О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда", постановлением администрации «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений г. Яровое» от 27.01.2011 года № 61, постановлением администрации от 30.12. 2013 № 1347 «О внесении изменений в методику формирования системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений г. Яровое»

1.3. Методика устанавливает порядок формирования и распределения ФОТ работников МБДОУ ЦРР - д/с № 31 с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества труда, условий труда и особенностей специфики деятельности учреждения, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.4. Методика предусматривает единые принципы оплаты труда работников МБДОУ ЦРР-д/с № 31 на основе применения должностных окладов работников (далее - оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами администрации г. Яровое.

1.5. Заработная плата состоит из базовой и стимулирующей части по категориям персонала.

1.6. Базовая часть ФОТ для педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из объема воспитательно-образовательной работы. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогического персонала и по результатам труда.
1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должности.
1.8. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии - мнения представительного органа работников.
1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.
1.10. Условия оплаты труда, включая размер минимального должностного оклада или ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и ставкам, иные выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
1.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера труда.

2. Формирование ФОТ

2.1. Формирование ФОТ МБДОУ ЦРР-д/с № 31 осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год из местного и краевого бюджетов.
2.2. Размер ФОТ МБДОУ ЦРР-д/с № 31 определяется учредителем в соответствии с утвержденным нормативом и может быть увеличен при увеличении стоимости муниципального задания.

3. Распределение ФОТ

3.1. При распределении ФОТ в МБДОУ выделяются части, направляемые: на оплату труда руководящих работников (заведующий)
на оплату труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор физического воспитания);
на оплату труда категорий работников обслуживающего персонала (заведующий хозяйством, младший воспитатель, помощник воспитателя, делопроизводитель, кладовщик, повар, подсобный рабочий, вахтер, рабочий комплексного обслуживания зданий, машинист по стирке белья и спецодежды, уборщик служебных помещений, кастелянша, уборщик бассейна, уборщик территорий, сторож и др.);
на оплату компенсационной части ФОТ: выплаты за работу в особых условиях, оплату за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника во время прохождения курсов повышения квалификации или учебном отпуске, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выходные и рабочие дни, ночное время и др. в размерах, установленных законодательством Российской Федерации.
3.2. Руководитель МБДОУ ЦРР-д/с № 31 формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части ФОТ.
3.2.1 При распределении ФОТ формируется централизованный фонд стимулирования заведующего в размере 5%
3.3. ФОТ работников МБДОУ ЦРР-д/с № 31 (ФОТр) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

ФОТр = ФОТб + ФОТст
Соотношение базовой и стимулирующей части для ФОТ педагогического персонала составляет до 80% и 20% соответственно.
3.4. Базовая часть ФОТ педагогического персонала составляет гарантированный оклад работника и состоит из общей и специальной частей.
Общая часть рассчитывается исходя из доли минимального размера труда с применением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, образование и стаж педагогической деятельности.
Специальная часть включает выплаты за почетное звание, за работу с детьми в компенсирующих, логопедических группах, районный коэффициент

4. Расчет базовой части оплаты труда педагогического работника

4.1. Размер минимального оклада педагогических работников рассчитывается по формуле:
S = S x S x S +Мл, где:
b o s

S - размер минимального оклада педагогического работника;

S
b – доля от минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного действующим законодательством

S - коэффициенты основной части базового оклада;
o

S - коэффициенты специальной части базового оклада.
S

Мл – средства в размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 01 декабря 2013 года, выплачиваемые независимо от объема педагогической нагрузки (устанавливается в однократном размере).

4.2. Размер основной части базового оклада рассчитывается по формуле:
S = А x О x С x Г, где:
o

А - коэффициент квалификации;

О - коэффициент образования;

С - коэффициент стажа;

Г - коэффициент группы должностей педагогических работников.
4.2.1. Коэффициент квалификации педагогических работников определен в соответствии с уровнем квалификационной категории (Приложение 1).
4.2.2. Коэффициент образования работников определен в соответствии с уровнем образования (Приложение 2).
4.2.3. Коэффициент стажа определен согласно педагогическому стажу работника. (Приложение 3).
4.2.4. Коэффициент группы должностей педагогических работников (Приложение 4).

4.3. Минимальные размеры окладов педагогического персонала без учета коэффициентов специфики

4.4. Размер специальной части базового оклада рассчитывается по формуле

$S = Псз \times К$

$s \quad гр$

4.4.1. Оклады педагогических работников увеличиваются по следующим основаниям, отражающим общественное признание высокого качества работы:

Псз - повышающий коэффициент с учетом почетного звания или отраслевой награды:

1,06 - за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный" (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности), за отраслевые награды нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации" или значком "Отличник народного просвещения" за счет средств специальной части фонда оплаты труда.

1,03 – за почетные грамоты Министерства образования и науки

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда, грамота) применяется один из повышающих коэффициентов

4.4.2. Оклады педагогических работников увеличиваются с применением следующих повышающих коэффициентов:

1,15-1,2 – коэффициент специфики группы - за работу в компенсирующих и оздоровительных группах (Кгр) (Приложение 5);

4.5. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом уровня образования, стажа и квалификации (п. 4.2), а также повышений по основаниям, указанным в п. 4.4 на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

5. Расчет стимулирующей части оплаты труда педагогического работника

5.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат воспитателям и иным педагогическим работникам.

5.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда для педагогических работников распределяются экспертным Советом МБДОУ ЦРР- д/с № 31 в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются

5.3. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего.

5.4. Для увеличения фонда стимулирования работников руководитель вправе использовать средства доходов от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности (за исключением спонсорской помощи). Стимулирующий фонд может быть увеличен за счет экономии ФОТ, в том числе за счет оптимизации численности работников

5.5 Стимулирующие надбавки по результатам труда распределяются экспертным Советом МБДОУ ЦРР- д/с № 31. На основании протокола экспертного Совета заведующий издает приказ.

5.6. Молодым специалистам МБДОУ ЦРР - д/с № 31, впервые поступившим на работу, выплачивается среднемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу, которая составляет не менее 30% от оклада в первый год, второй год -20%, третий год - 10%.

6. Порядок и условия оплаты труда работников обслуживающего и прочего персонала

6.1. Заработная плата работников обслуживающего и медицинского персонала состоит из оклада (доля МРОТ), выплат компенсационного характера, надбавки за квалификационную группу (устанавливаются локальным нормативным актом учреждения

с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии - мнения представительного органа работников, в пределах ФОТ)
6.2. Если работник не отработал норму рабочего времени, начисление заработной платы производится пропорционально отработанному времени.
6.3. Размеры и условия выплат стимулирующего характера работникам из числа обслуживающего персонала учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии - мнения представительного органа работников. Надбавки для работников из числа обслуживающего персонала МБДОУ ЦРР-д/с № 31: за сложность и напряжённость труда до 150 %, за интенсивный труд до 120 %, за качество работы до 120%.
6.4. Устанавливается суммированный учет рабочего времени сторожей с учетным периодом год. Для расчета заработной платы сторожей применять часовую тарифную ставку, которая определяется путем деления месячного оклада на количество рабочих часов в месяц и умножением на фактически отработанные часы, согласно табеля рабочего времени.
6.5. Решение об установлении стимулирующих выплат обслуживающему персоналу оформляется приказом заведующего МДОУ ЦРР-д/с № 31

7. Расчет оклада руководителя

7.1. Заработная плата руководителя (заведующего) состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
7.2. Размер оклада руководителя учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей в соответствии с постановлением администрации г. Яровое
7.3. Минимальный оклад руководителя учреждения рассчитывается:
S = S x A x O x C x Г x Псз x Кгр хК + Мл,
p b

где:

S - размер минимального оклада руководителя;
p

S – доля минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного
b Федеральным законом;

А - коэффициент квалификации;

О - коэффициент образования;

С - коэффициент стажа;

Г - коэффициент группы должности; Г – 1,06

Мл - средства в размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 01 декабря 2013 года, выплачиваемые независимо от объема педагогической нагрузки (устанавливается в однократном размере).

Псз – повышающий коэффициент с учетом почетного звания или отраслевой
Награды, грамоты

Кгр – 1,15 – коэффициент специфики группы – за работу в компенсирующих и оздоровительных группах (Кгр) ;

К – коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений равен 1,2

8. Полномочия руководителя учреждения

8.1. Руководитель МБДОУ ЦРР-д/с № 31 в пределах фонда оплаты труда, без учета фонда на выплату стимулирующих надбавок:
утверждает структуру и штатную численность учреждения;
устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены Федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;
определяет размеры окладов и ставок, размер выплат компенсационного и стимулирующего характера;
устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ.
8.2. Размеры и виды стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников МБДОУ ЦРР-д/с № 31, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.
8.3. Руководитель МБДОУ ЦРР-д/с № 31 использует экономию фонда оплаты труда при проведении мероприятий по оптимизации численности работников на увеличение заработной платы работникам.

9. Заключительные положения

9.1. В случае недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату окладов педагогическому или обслуживающему персоналу, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.
9.2. В случае образования экономии заработной платы в образовательном учреждении, средства могут направляться на увеличение стимулирующей части ФОТ
9.3. Порядок определения и начисления доплат.
9.3.1. Оплата работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (внутренне совместительство, кроме педагогических работников).
По заявлению работника работодатель имеет право при наличии вакантной штатной единицы разрешить ему работать по другому трудовому договору в МБДОУ ЦРР - д/с 31 по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 20 часов в неделю. Оплата производится в размере определенном трудовым договором.
9.3.2. Доплата за выполнение дополнительного объема работ при наличии свободной штатной единицы.

Целью указанной доплаты является создание материальной заинтересованности у работников в выполнении ими дополнительного объема работ, при наличии вакантной штатной единицы, без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня (смены). Она проводится при условии полного и качественного исполнения работником на его рабочем месте трудовых обязанностей. В нем указываются работники, на которых возлагается исполнение обязанностей, перечень исполняемых обязанностей должности, срок исполнения обязанностей, размер доплат.

При определении доплаты в процентном отношении доплата рассчитывается от оклада совмещающего обязанности либо исходя из разницы в окладах. Размер доплаты определяется в каждом конкретном случае индивидуально, но не может превышать пятьдесят процентов (50%) от оклада свободной штатной единицы, указанной в штатном

расписании.

Размер доплаты может быть обозначен как в процентном, так и в денежном выражении.

Заведующий издает приказ о доплатах. При выявлении ухудшения качества работы, совмещении и доплаты за него прекращаются с момента выявления этого ухудшения. Начисление доплаты производятся бухгалтером на основании приказа о доплатах пропорционально отработанному времени (если размер доплаты в процентном отношении) и без учета отработанного времени (если доплата определена какой-то суммой).

9.3.3 Доплата за совмещение обязанностей временного отсутствующего работника по причине отпуска, больничного, командировки.

Выполнение дополнительных работ допускается только с письменного согласия работника и оформляется приказом заведующего на основании служебной записи старшего воспитателя, заведующего хозяйством. В приказе указываются работники, на которых возлагается исполнение обязанностей, срок исполнения обязанностей размер доплаты. Размер доплат определяется в каждом конкретном случае индивидуально. Размер доплаты может быть обозначен как в процентном, так и в денежном выражении. При выявлении ухудшения качества выполненных работ совмещение и доплата за него прекращаются с момента выявления этого ухудшения. Начисление производиться бухгалтером на основании приказа заведующего о доплате.

9.3.4. Порядок и условия компенсационных доплат.

Работникам производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных. Доплаты компенсационного характера за особые условия труда начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок. К компенсационным доплатам относятся доплаты за работу: - в ночное время; - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

9.3.5. Оплата периода адаптации – стажировки

Оплата периода адаптации - стажировки вновь принятых работников производится из расчета должностного оклада тарифной ставки за весь период стажировки;

- период адаптации - стажировки приравнивается к испытательному сроку.

Оплата периода адаптации - стажировки вновь принятых работников производится из расчета должностного оклада тарифной ставки за весь период стажировки;

9.3.6. Порядок и сроки выплаты заработной платы

Выплата заработной платы работникам дошкольного учреждения производится в денежной форме в рублях

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в следующем порядке:

- 21-го числа текущего месяца за 1-ю половину расчетного месяца;
- 6-го числа месяца, следующего за расчетным, за 2-ю половину расчетного месяца.

Выплата работникам заработной платы, а так же других выплат, причитающихся работнику, производится перечислением денежных средств на указанный работником банковский счет (карточка).

При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем выплата заработной платы осуществляется накануне этого дня.

9.4. Удержание из заработной платы

Удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством:

9.4.1. Удержания заработной платы для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для погашения неизрасходованных и своевременно не возвращенных денежных средств, которые выданы в связи со служебной командировкой и в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, не выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда и простоя;
- заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов и иных нормативных актов), не может быть взыскано, за исключением случаев счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ).

Если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправильными действиями, установленным судом.

9.4.2. Удержания заработной платы работника для погашения его задолженности перед третьими лицами:

Подобные удержания производятся на основании решений судов и исполнительных листов. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях предусмотренных Федеральными законами – 50% заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50% заработной платы.

Ограничение не распространяются на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещение вреда, причиненного работодателем здоровью работника. Возмещение вреда лицам, понесшим ущерб со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением, размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

Не допускается удержания из выплат, на которые в соответствии с Федеральными законами не обращается взыскание.

9.5. Область применения, утверждения, хранения и распространения Положения.

9.5.1. Настоящее Положение применяется для разрешения вопросов по организации оплаты труда работников МБДОУ ЦРР - д/с № 31, установления порядка начисления и выплаты заработной платы.

9.5.2. Настоящее Положение распространяется на все категории работников, принятых на работу на условиях трудового договора, согласно приказу заведующего.

9.5.3. Введение в действие, отмена, продление настоящего Положения и внесение в него изменений производится приказом заведующего МБДОУ ЦРР- д/с № 31.

9.5.4. Регистрация, хранение и тиражирование Положения осуществляется делопроизводителем МБДОУ ЦРР - д/с № 31.

9.5.5 Работодатель вправе упразднять ранее действующее и устанавливать новые виды надбавок, выплат, компенсационных выплат путем внесения изменений в настоящее Положение. Компенсационные выплаты не отраженные в настоящем Положении производятся в соответствии с трудовым законодательством.

Приложение №1

Коэффициенты
квалификации педагогических и руководящих работников муниципальных
дошкольных образовательных учреждений

Квалификационная категория	**Коэффициент**
Высшая	1,15
Первая	1,10
Соответствие занимаемой должности	до 1,05
Без категории	1,00

Приложение №2

Коэффициенты
образования педагогических и руководящих работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений

Уровень образования	**Коэффициент**
Высшее профессиональное образование	1,10
Среднее профессиональное образование	1,05
Начальное профессиональное образование	1,02
Среднее (полное) общее образование	1,00

Приложение №3

Коэффициенты
стажа педагогических и руководящих работников муниципальных
дошкольных образовательных учреждений

Стаж	**Коэффициент**
От 15 лет и более	1,15
От 10 до 15 лет	1,10
От 5 до 10 лет	1,05
До 5 лет	1,00

Приложение №4

Коэффициенты
групп должностей педагогических и руководящих работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений

Группа	**Должности**	**Коэффициент**
1	Заведующий	1,06
2	Воспитатель, старший воспитатель	1,05
3	Инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог	1,01

Приложение 5

Коэффициенты специфики группы

Должности	**Коэффициент**
Заведующий, старший воспитатель, музыкальный руководитель	1,15
Воспитатель логопедической группы, учитель-логопед, педагог-психолог	1,2
Воспитатель, инструктор по физкультуре	1,0

Прошнуровано и пронумеровано 13 (тринадцать) листов.
Заведующий [подпись] Л.И. Семенченко

ЦРР д/с № 31
ИНН 2211001639
ОГРН 1022200883320