

Приложение 4
к Коллективному договору МКДОУ
д/с общеразвивающего вида № 13
«Солнышко» на 2022 -2025гг.

Принято на общем собрании
протокол № 2
от 21 04 2022г.

СОГЛАСОВАНО
директор МКДОУ д/с
общеразвивающего вида № 13
«Солнышко»:
Мазаева Л.Б.
21 04 2022г.



УТВЕРЖДАЮ
Заведующая МКДОУ д/с
общеразвивающего вида №
«Солнышко»:
Казанцева Н.С.
21 04 2022г.



**Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного
дошкольного образовательного учреждения детского сада
общеразвивающего вида № 13 «Солнышко»**

Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 13 «Солнышко» (далее – Положение) определяет общие требования к системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 13 «Солнышко» (далее – ДОО), реализующего основную образовательную программу дошкольного и дополнительного образования ДОО в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования (далее – ФГОС ДО).

Система оплаты труда Работников ДОО устанавливается Коллективным договором, другими локальными нормативными актами ДОО в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, действующими законами и иными региональными и муниципальными нормативными правовыми актами, настоящим Положением, настоящим приложением к Коллективному договору.

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к формированию заработной платы Работников ДОО, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования деятельности финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.3. Положение Работников ДОО принимается с учетом мнения представительного органа Работников – первичной профсоюзной организацией ДОО.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт) Работника ДОО.

1.5. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.6. Месячная заработная плата Работника ДОО, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного действующим федеральным законом Российской Федерации.

2. Порядок расчета заработной платы Работников.

2.1. Формирование фонда оплаты труда Работников.

2.1.1. Формирование фонда оплаты труда Работников осуществляется на основе методики, утвержденной Учредителем, в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до ДОО Учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными действующим законом Ивановской области. Формирование фонда оплаты труда работников, подведомственных Лежневскому районному отделу образования, осуществляется в пределах средств, выделенных на оплату труда Учредителем и с учетом коэффициента специфики работы ДОО (группах) в зависимости от их типов и видов (Приложение №1).

2.2. Расчет заработной платы Работников ДОО.

2.2.1. Расчет заработной платы Работников, определяется на основе:

- отнесения должностей Работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) Работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;

- установления доплаты Работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного действующим федеральным законодательством.

2.2.2. Заработная плата Работников определяется по следующей формуле:

$Zп = O+K+C+D$, где:

$Zп$ – заработная плата Работника;

O – должностной оклад Работника;

K – выплаты компенсационного характера;

C – выплаты стимулирующего характера;

D – доплата до доведения заработной платы Работника до минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного действующим федеральным законодательством.

2.2.3. Должностные оклады Работников определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей Работников на коэффициент по занимаемой должности:

$O = M_o \times K_d$, где

O – должностной оклад Работника;

M_o – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей Работников;

K_d – коэффициент по занимаемой должности.

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

2.2.5. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда Работников ДОО, которые предусмотрены действующим трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор (эффективный контракт) о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий Работников, с соблюдением норм действующего трудового законодательства Российской Федерации.

2.2.6. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором ДОО, соглашениями, локальными нормативными актами ДОО, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме (ст. 60.1. ТК РФ).

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.

2.2.7. Руководитель ДОО в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного сметой ДОО, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных Работников ДОО, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов.

2.2.8. Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимального оклада, определенного для 1 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня». В ставку почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

2.2.9. Часы замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников оплачиваются дополнительно, сверх установленной тарификации (п. 2.7 приложения 2 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601). Расчет стоимости часа замещения приведен в Письме Минобрнауки РФ от 29.12.1995г. № 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях» (далее – Письмо Минобрнауки РФ № 87-М). Размер оплаты одного часа педагогической работы в месяц определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с разрядом ЕТС за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

2.2.10. Среднемесячное количество рабочих часов определяется, согласно Письму Минобрнауки РФ от 09.11.1995 № 75-М, путем умножения нормы часов педагогической нагрузки в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году). Если в году имеются предпраздничные дни, у которых продолжительность сокращена на 1 час, то их также необходимо учесть в формуле.

2.2.11. Зарплата руководителя ДОО, подведомственных Лежневскому районному отделу образования, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя устанавливается Учредителем на основании трудового договора (эффективного контракта).

2.2.12. Из фонда оплаты труда ДОО могут :

- осуществляться доплаты руководителю за наличие почетного звания, государственных наград, нахождение на Доске почета и т.п.;
- устанавливаться персональные надбавки с учетом сложности, важности, срочности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. (Приложение 2)

Рекомендуемая величина выплат рассчитывается Учредителем.

2.2.13. Выплаты стимулирующего характера (премии) руководителя осуществляются с учетом результатов деятельности ДОО в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы ДОО и фондом оплаты труда ДОО.

2.2.14. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера для руководителя ДОО устанавливаются распоряжением Администрации Лежневского муниципального района

и отражаются в дополнительном соглашении к трудовому договору (эффективному контракту) руководителя ДОО.

2.2.15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя ДОО, подведомственной Лежневскому районному отделу образования, и среднемесячной заработной платы работников ДОО (без учета заработной платы руководителя ДОО), определяется нормативно-правовым актом Администрации Лежневского муниципального района в кратности от 1 до 3,5.

3. Порядок и условия установления Работникам ДОО выплат компенсационного характера.

3.1. Работникам ДОО, могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работа с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (эффективным контрактом), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплата работникам ДОО, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада.

3.3. При этом руководитель ДОО принимает меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (эффективным контрактом), работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (эффективным контрактом), определяется по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Для педагогических работников ДОО применяется почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в ДОО.

3.7. Оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Каждый час работы Работника в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер оплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада) к минимальному размеру оплаты труда (МРОТ). Расчет оплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) Работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории Работников.

3.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере.

3.9. Размер оплаты составляет:

- Работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

- Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

3. 10. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.11. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), ДОО устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы), оплате за фактическую учебную нагрузку в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

3.13. Выплата за выполнение функций уполномоченного по охране труда, при отсутствии высвобожденного Работника в размере 10% от минимального размера оплаты труда (МРОТ).

3.14. Выплата за выполнение функций председателя первичной профсоюзной организации в размере 15% от минимального размера оплаты труда (МРОТ) в соответствии с отраслевым соглашением и статьей 377 ТК РФ.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

4.1. В целях поощрения Работников за выполненную работу в ДОО могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу:

а) выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- за оперативное выполнение особо важных заданий Руководителя ДОО - 10 процентов должностного оклада.

- за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов должностного оклада (со дня присвоения);

- за почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю ДОО или педагогической деятельности – 20 процентов должностного оклада (со дня присвоения);

- за ученую степень по профилю ДОО или педагогической деятельности:
- кандидат наук - 25 процентов должностного оклада (со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома);

- доплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности - 15 процентов должностного оклада.

б) выплаты за качество выполняемых работ:
- образцовое качество выполняемых работ;
- персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов.

в) выплаты за непрерывный стаж работы Работникам ДОО.

г) премиальные выплаты по итогам работы:
- премия по итогам работы (за месяц или квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

4.2. Стимулирующие выплаты педагогическим Работникам ДОО по результатам труда за 1 и 2 полугодие распределяются на заседании Комиссии по распределению стимулирующих выплат ДОО (далее по тексту - Комиссия), с

учетом мнения профсоюзного органа в соответствии с действующим Положением о Комиссии.

4.3. Стимулирующие выплаты Работникам ДОО по результатам труда устанавливаются локальными нормативными актами ДОО, выплачиваются за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам ДОО.

4.4. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает Руководитель ДОО, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ДОО с учетом мнения представительного органа Работников ДОО в пределах выделенных ассигнований на оплату труда на финансовый год.

4.5. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение Работником ДОО 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 ДОО;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ДОО;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ДОО);
- обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДОО среди населения;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

4.6. Максимальным размером указанные премии не ограничены.

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

4.8. Техническим Работникам ДОО может выплачиваться единовременные премиальные выплаты в абсолютных величинах к минимальному размеру оплаты труда (МРОТ).

4.9. Работникам ДОО, занесенным на доску почета системы образования Лежневского муниципального района, устанавливается стимулирующая выплата в размере 10 % от минимального размера оплаты труда в период с 01 сентября по 31 августа учебного года, следующего после утверждения списка кандидатур.

5. Другие вопросы оплаты труда.

5.1. По профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) которых не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются в соответствии с Приложением № 3.

5.2. Штатное расписание составляется заведующим ДОО, включает в себя должности необходимые для нормального функционирования ДОО. Количество должностей определяется решением заведующего ДОО, вносимые изменения в штатное расписание утверждается приказом заведующего ДОО. Штатное расписание ДОО утверждается заведующим ДОО и согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации ДОО. Количество должностей определяется решением заведующего ДОО.

5.3. Руководителю ДОО могут быть установлены персональные надбавки к окладу в соответствии с Приложением № 2.

6. Гарантии по оплате труда Работникам ДОО.

6.1. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда (МРОТ).

6.2. Заработная плата Работников ДОО (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки при условии сохранения объема должностных обязанностей Работников ДОО и выполнения ими работ той же квалификации.

6.3. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата Работника ДОО, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ), Работнику ДОО выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

6.4. «Положение» вступает в силу со дня его принятия и подписания и действует до принятия нового. В «Положение» могут вноситься изменения и дополнения.

**Коэффициент специфики работы ДОО (группах)
в зависимости от их типов или видов.**

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты перемножаются.

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников ДОО.
Работа в специальной (коррекционной) группе ДОО для обучающихся с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития): - педагогическим и руководящим работникам ДОО, связанным с образовательным процессом; - работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОО.	1,20 1,15

Порядок установления персональных надбавок Руководителю ДОО.

1. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам) могут быть установлены руководителю ДОО с учетом сложности, важности, срочности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и иных факторов.

2. Решение об установлении персональных надбавок к окладам (должностным окладам) и их размерах принимается персонально на основании решения Комиссии по установлению стимулирующих выплат, и утверждаются Распоряжением Администрации Лежневского муниципального района.

3. Размер персональных надбавок может устанавливаться, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу руководителя ДОО.

4. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

**Размеры
минимальных окладов (должностных окладов)
по должностям работников ДОО,
не отнесенным к профессиональным квалификационным группам.**

Должности	Минимальный оклад (должностной оклад) в рублях	Коэффициент по занимаемой должности
Специалист по охране труда	В соответствии с действующим Положением о системе оплаты труда Работников ДОО, подведомственных Лежневскому районному отделу образования Лежневского муниципального района Ивановской области	1
Специалист по закупкам	В соответствии с действующим Положением о системе оплаты труда Работников ДОО, подведомственных Лежневскому районному отделу образования Лежневского муниципального района Ивановской области	1
Контрактный управляющий	В соответствии с действующим Положением о системе оплаты труда Работников ДОО, подведомственных Лежневскому районному отделу образования Лежневского муниципального района Ивановской области	1,2
Ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	В соответствии с действующим Положением о системе оплаты труда Работников ДОО, подведомственных Лежневскому районному отделу образования Лежневского муниципального района Ивановской области	1