

ПРИНЯТО
на Общем собрании
работников учреждения
протокол № 2
от «21» декабря 2018г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего по
МБДОУ «Куйбышевский
д/с «Колобок»
от «21» декабря 2018г.
№ 51

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения**

«Куйбышевский детский сад «Колобок»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования условий оплаты труда работников Учреждения и сохранения отраслевых особенностей, в соответствии с постановлением правительства Республики Хакасия от 9 ноября 2010 г. N 578 «Об утверждении методических рекомендаций по переходу муниципальных дошкольных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда»; постановлением администрации муниципального образования Бейский район от 12 ноября 2010 г. № 1073 «О переходе муниципальных дошкольных образовательных учреждений на новую систему оплаты труда» с последующими изменениями, Постановлением Правительства Республики Хакасия от 26.08.2015 № 441 «Об утверждении методик расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных дошкольных образовательных и общеобразовательных организаций» трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников организаций за счет средств местного бюджета, а также средств в виде субвенций на обеспечение государственных гарантий реализации прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в ДООУ, порядок установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), окладов (должностных окладов) работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата работникам педагогического, учебно-вспомогательного персонала, служащим и рабочим устанавливается руководителем ДООУ на основании трудового договора исходя из оклада (должностного оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами ДООУ.

1.4. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда начисленная месячная заработная плата (без учета районного коэффициента и надбавки за стаж работы в Республике Хакасия) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется менее минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, устанавливать такому работнику доплату до минимального размера оплаты труда с начислением на этот размер районного коэффициента и надбавки за стаж работы в Республике Хакасия.

1.5. Заработная плата работников ДООУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Оплата труда работников ДОУ определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителями ДОУ и работниками, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности ДОУ и работников.

1.7. Должностные инструкции, определяющие содержание, объем и порядок выполнения работ, утверждаются руководителем ДОУ в соответствии с профессионально-квалификационными требованиями.

1.8. Работники, не имеющие требуемого квалификационного уровня или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме свои должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности.

1.9. План финансово-хозяйственной деятельности ДОУ, находящегося на самостоятельном балансе, составляется руководителем ДОУ и экономистом УОБР.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Заработная плата работников ДОУ включает в себя:
базовые оклады (базовые должностные оклады);
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников ДОУ устанавливаются по каждой профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню согласно приложению 1 к Положению и утверждаются руководителем ДОУ. В установленные на 01.09.2013 оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года (п. 2.4 в ред. Постановления Администрации Бейского района от 23.01.2018 N 42).

2.3. Руководитель ДОУ в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников с учетом уровня квалификации работника (квалификационной категории), уровня образования по соответствующему квалификационному уровню (ПКК), с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов) согласно приложению 2 к Положению.

Отнесение должностей сотрудников к ПКК осуществляется в соответствии с требованиями, утвержденными Минздравсоцразвития РФ (п. 2.5 в ред. Постановления Администрации Бейского района от 23.01.2018 N 42)

2.4. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), умноженные на величину повышающего коэффициента, образуют величину окладов, определяющих размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных выплат.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, расположенных в поселках городского типа, за исключением поселков городского типа, имеющих статус административных центров, и поселков городского типа, расположенных в городских округах, рекомендуется устанавливать с повышающим коэффициентом 1,25.

2.5. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, занятых на работах с особыми условиями труда, подлежат повышению в соответствии с приложением 4 к настоящим Методическим рекомендациям. В случае, когда работнику предусмотрено повышение базового оклада (базового должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада (базового должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

2.6. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. Штатное расписание утверждается руководителем ДООУ.

2.8. Система оплаты труда работников ДООУ устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня выплат компенсационного характера;

- перечня выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

2.9. Формирование систем оплаты труда предусматривает оплату труда с применением должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих с учетом государственных гарантий по оплате труда в целях:

- повышения общего уровня оплаты труда;

- повышения мотивации работников к качественному труду, нацеленному на конечный результат;

- создания стимулов к повышению профессионального уровня работников и привлечения высококвалифицированных специалистов;

- увеличения производительности труда и оптимизации численности ДООУ, расширения самостоятельности ДООУ.

Рекомендуемое применение диапазона повышающих коэффициентов:

- 1,7 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификацию;

- 1,6 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, и молодых специалистов с высшим профессиональным образованием;

- 1,5 - для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию, и молодых специалистов со средним профессиональным образованием;

- 1,4 - для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование, без квалификационной категории;

- 1,3 - для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование, без квалификационной категории;

- 1,0 - 1,2 - для остальных педагогических работников.

3. Формирование общего фонда оплаты труда работников ДОУ

3.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определенного в местном бюджете муниципального образования Бейский район.

3.2. Рекомендуются осуществить переход ДОУ на нормативное подушевое финансирование. В этом случае фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = (N_p + N_m) \times B$, где:

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников ДОУ;

N_p - норматив обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях в части оплаты труда с начислениями педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала в расчете на одного ребенка, величина которого должна быть определена в соответствии с законодательством Российской Федерации;

N_m - норматив затрат на оказание услуг по созданию условий для осуществления присмотра и ухода за детьми в муниципальных дошкольных образовательных организациях в части оплаты труда с начислениями обслуживающего персонала в расчете на одного ребенка, величина которого должна быть определена в соответствии с законодательством Российской Федерации;

B - количество детей ДОУ.

4. Распределение общего фонда оплаты труда

4.1. Доведенный учредителем фонд оплаты труда ДОУ (ФОТ) делится на фонд оплаты труда работников ДОУ (ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителя организации (ФОТцст):

$ФОТ = ФОТр + ФОТцст$

4.2. Централизованный фонд стимулирования руководителя (ФОТцст) устанавливается учредителем, в ведении которого находится организация. Формирование указанного фонда осуществляется по следующей формуле:

$ФОТцст = ФОТр \times Ц$, где:

- централизуемая доля, размер которой устанавливается учредителем. Рекомендуемый размер централизуемой доли не превышает 1,5% от фонда оплаты труда работников ДОУ.

Объем средств централизованного фонда стимулирования руководителя утверждается приказом учредителя и используется до конца финансового года. В случае отсутствия решения учредителя о предоставлении руководителю организации стимулирующих выплат за счет централизованного фонда стимулирования руководителя либо неиспользования их в полном объеме остатки средств могут быть направлены на стимулирующие выплаты работникам образовательной организации.

4.3. Фонд оплаты труда работников ДОУ (ФОТр) состоит из базовой части (ФОТб), компенсационной части (ФОТк) и стимулирующей части (ФОТст) и рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТр = ФОТб + ФОТк + ФОТст$, где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников ДОУ и

обеспечивает гарантированную заработную плату сотрудников ДОУ в соответствии со штатным расписанием;

ФОТк - компенсационная часть оплаты труда работников ДОУ;

ФОТст - стимулирующая часть оплаты труда работников ДОУ, которая определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТр} \times c, \text{ где:}$$

c - доля, которую ФОТст составляет в ФОТр. Рекомендуемое значение доли стимулирующей части ФОТр - не менее 30%. Значение c определяется ДОУ самостоятельно с учетом доведенных средств на оплату труда.

4.4. При экономии фонда оплаты труда ДОУ высвободившиеся бюджетные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам), определенным трудовым договором с работником, если законодательством не установлено иное.

5.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в настоящем пункте, не образуют новый оклад (должностной оклад).

5.4. Работодатель принимает меры, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда, с целью разработки и реализации мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Система стимулирующих выплат работников включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентах к должностному окладу или абсолютных величинах.

6.2. В ДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размер выплат за стаж педагогической работы устанавливается в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу) в соответствии с размерами, указанными в таблице 1.

Размеры
стимулирующих выплат за стаж педагогической работы

Стаж работы	Размер выплат в процентах
от 5 до 10 лет	до 5
от 10 до 20 лет	до 10
свыше 20 лет	до 15

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, без ограничения их максимальными размерами, Примерный перечень показателей стимулирования основного персонала образовательной организации приводится в приложении 3 к Положению.

6.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера оформляется приказом руководителя ДОУ.

6.5. Доля стимулирующих выплат (далее - ФОТст) составляет в фонде оплаты труда работников не менее 30 процентов.

7. Определение заработной платы работников ДОУ по категориям персонала

7.1. Руководители, заместители руководителя, главные бухгалтеры

7.1.1. Зарплата руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 5 настоящего положения.

Размеры должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором.

7.1.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в размере на 10 - 50% ниже размера должностного оклада руководителя. Заместителям руководителя также выплачиваются стимулирующие и компенсационные выплаты.

7.1.3. Руководителю организации выплаты стимулирующего характера устанавливаются учредителем с учетом достижения организацией показателей

муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и (или) показателей эффективности работы руководителя организации.

В качестве показателя эффективности работы руководителя организации по решению учредителя может быть установлен рост уровня средней заработной платы работников организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Правительства Республики Хакасия.

Размер стимулирующих выплат, в том числе премий руководителю, определяется с учетом результатов деятельности.

7.1.4. Оклад (должностной оклад) руководителя организации устанавливается учредителем в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и может составлять от 1 до 2 размеров указанного среднего должностного оклада.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Отнесение должностей работников ДОУ к основному персоналу рекомендуется осуществлять в соответствии с перечнем должностей, приведенных в таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения по виду экономической деятельности "Образование"
1	Воспитатель
2	Педагог-психолог
3	Педагог дополнительного образования
4	Инструктор по физической культуре
5	Музыкальный руководитель
6	Методист, старший воспитатель
7	Учитель-логопед
8	Учитель-дефектолог
9	Руководитель физического воспитания

7.2. Педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, служащие и рабочие

7.2.1. Оклады (должностные оклады) работников педагогического, учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих (Док) определяются по каждой ПКГ с применением к ним повышающих коэффициентов по следующей формуле:

Док = Бок x Пк, где:

Бок - базовый оклад (базовый должностной оклад) работников педагогического, учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих по ПКГ;

Пк - повышающий коэффициент к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов) работников педагогического, учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих по ПКГ.

7.2.2. Рекомендуемый диапазон повышающих коэффициентов определен в приложении 2 к настоящему Положению. Размер повышающего коэффициента устанавливается с учетом квалификации работника.

7.2.3. Заработная плата работникам педагогического, учебно-вспомогательного персонала, служащим и рабочим устанавливается руководителем ДООУ на основании трудового договора исходя из оклада (должностного оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

7.2.4. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами ДООУ.

8. Заключительные положения

8.1. На основе данного положения ДООУ самостоятельно разрабатывают локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение №1 к Положению

«РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ базовых окладов (базовых должностных окладов) работников дошкольных образовательных организаций Республики Хакасия по ПКГ»

Наименование	Квалификационный уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		2900
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	3000
	2	3000
ПКГ должностей педагогических работников	1	5891
	2	6106
	3	6203
	4	6289

ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	1	4065
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	1	4080
	2	4095
	3	4125
	4	4155
	5	4185
ПКГ "Врачи и провизоры"	1	3243
	2	3302
	3	3333
	4	3365
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	1	2971
	2	3000
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	1	3050
	2	3100
	3	3180
	4	3240
	5	3300
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	1	3500
	2	3550

	3	3600
	4	3650
	5	3700
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	1	3800
	2	3850
	3	3900
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	1	2971
	2	3000
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	1	3050
	2	3100
	3	3180
	4	3240

Приложение №2 к Положению

« РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов к базовым окладам
(базовым должностным окладам) работников ДОУ по ПКГ

Наименование	Квалификационный уровень	Диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
1	2	4
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого		1,92 - 2,30

уровня		
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	1,86 – 2,25
	2	1,87 – 2,27
ПКГ должностей педагогических работников	1	1,0 - 1,70
	2	1,0 - 1,70
	3	1,0 - 1,70
	4	1,0 - 1,70
ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	1	1,06 - 1,20
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	1	1,06 - 1,20
	2	1,06 - 1,20
	3	1,05 - 1,30
	4	1,05 - 1,30
	5	1,05 - 1,30
ПКГ "Врачи и провизоры"	1	1,06 - 1,50
	2	1,06 - 1,50
	3	1,06 - 1,50
	4	1,06 - 1,50
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	1	1,87 - 1,92
	2	1,88 - 2,04

ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	1	1,83 - 1,93
	2	1,85 - 2,06
	3	1,94 - 2,20
	4	1,95 - 2,20
	5	1,95 - 2,20
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	1	1,63 - 1,84
	2	1,64 - 1,83
	3	1,65 - 1,83
	4	1,66 - 1,83
	5	1,70 - 2,20
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	1	1,69 - 1,87
	2	1,70 - 2,03
	3	1,70 - 1,90
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	1	1,87 - 1,92
	2	1,88 - 2,04
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	1	1,83 - 1,93
	2	1,85 - 2,06
	3	1,94 - 2,20
	4	1,95 - 2,20

Примерный перечень
показателей стимулирования работников основного
персонала ДОУ

N п/п	Выплаты стимулирующего характера	Показатели
1.	За интенсивность и высокие результаты в работе	<ul style="list-style-type: none"> - Участие во внедрении инновационных образовательных программ. - Участие в создании и формировании экспериментальной площадки, ресурсного центра на базе образовательного учреждения. - Подготовка победителей (призеров) олимпиад, смотров, конференций, конкурсов, фестивалей на всероссийском, республиканском, муниципальном уровнях и уровне образовательного учреждения. - Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности образовательного учреждения, создание методических разработок, рекомендаций, систематизация дидактических материалов. - Результативность работы с одаренными детьми и детьми, имеющими отклонения в развитии. - Результативность по выполнению плана детодней
2.	За качество выполняемых работ	<ul style="list-style-type: none"> - Достижение воспитанниками ДОУ более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом. - Низкий по сравнению с муниципальным уровень заболеваемости воспитанников в ДОУ. - Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном, спортивном залах, игротеках в ДОУ. - Современность и качество оформления документации, творческий подход ДОУ (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.). - Использование современных образовательных технологий и оборудования, новых форм организации учебно-воспитательного процесса

3.	Премииальные выплаты по итогам работы	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в проведении республиканских, городских семинаров, конференций. - Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций. - Организация и проведение среди воспитанников различных культурно-массовых, спортивных и других мероприятий. - Уровень подготовки детей к школе
----	---------------------------------------	--

Приложение N 4к Положению

РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов к базовым окладам
(базовым должностным окладам) работников
ДОУ, занятых на работах с особыми условиями труда

№ п/п	Основание для повышения базового оклада (базового должностного оклада)	Размер повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу)
1	Педагогическим работникам ДОУ в организациях, группах детей, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам	1,20
2	Воспитателям ДОУ при работе в группах с наполняемостью детей от 20 человек и выше	1,15
3	Педагогическим работникам ДОУ, осуществляющим обучение хакасскому языку, педагогам дополнительного образования, ведущим кружки по изучению хакасского языка	1,15
4	Педагогическим работникам ДОУ, реализующим инклюзивное образование детей с ограниченными возможностями здоровья	1,20
