

От работников,  
Председатель Профкома  
А.А. Иванова

01.09.2017 г.

Согласовано  
Председатель Управляющего совета  
Б.Д. Дашибалов

От работодателя  
Заведующий МБДОУ «Детский сад №89  
«Журавленок» г. Улан-Удэ»

Л.А. Цыренова  
Приказ № 1/24 от 01.09.2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МБДОУ «Детский сад №89 «Журавлёнок» г. Улан-Удэ»  
(в новой редакции)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №89 «Журавленок» г. Улан-Удэ» (далее - Учреждение) разработано в соответствии со ст.144 Трудового кодекса РФ, постановлением Администрации г. Улан-Удэ №336 от 28.10.2016 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитета по образованию Администрации г. Улан-Удэ», постановлением Администрации г. Улан-Удэ №244 от 07.08.2017 г. «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ, утвержденное постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 28.10.2016 г. №336», устанавливающими правоотношения в системе оплаты труда работников Учреждения в целях обеспечения эффективности использования финансовых ресурсов, направляемых в учреждение для выполнения муниципального задания Учредителя и экономического стимулирования повышения качества образования.

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения, включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия и размеры выплат компенсационного характера и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными настоящим Положением об оплате труда, условия оплаты труда заведующего Учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями с учетом мнения представительного органа работников, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, Администрации г. Улан-Удэ, настоящим Положением.

1.4. Целями настоящего положения являются:

- унификация подходов к формированию оклада работников учреждения;
- создание стимулов для постоянного совершенствования качественного состава работников, его профессионально-квалификационной структуры;
- выплаты стимулирующей части оплаты труда за результативность.

1.5. Трудовые обязанности, определяющие содержание, объем и порядок выполнения работ, утверждаются заведующим Учреждения в соответствии с профессионально-квалификационными требованиями.

1.6. Заработная плата работника выплачивается ежемесячно два раза в месяц и по заявлению работника перечисляется на указанный им счет в соответствующий банк и выплачивается 10 и 25 числа каждого месяца. Заработная плата за первую половину месяца (аванс) выплачивается с учетом фактически отработанной времени работника в размере 50% от базовой части заработной платы.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

## 2. Установление ставок заработной платы (должностных окладов)

2.1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму учебной нагрузки:

- за 36 часов педагогической работы в неделю: воспитателям, руководителям физического воспитания, старшему воспитателю, старшему методисту, педагогу-психологу;

- за 20 часов педагогической работы в неделю учителю-логопеду;

- за 18 часов педагогической работы в неделю учителям иностранного языка (бурятского и английского языков);

- за 24 часа педагогической работы в неделю музыкальным руководителям.

2.2. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

2.3. Должностной оклад заведующего Учреждения устанавливается трудовым договором 1 раз в год расчетным путем по итогам отчетного периода. Размер должностного оклада заведующего Учреждения устанавливается ежегодно на 1 сентября нового учебного года приказом Комитета по образованию Администрации г. Улан-Удэ.

2.4. Должностной оклад заместителя по АХЧ устанавливается заведующим в размере 30% ниже должностного оклада заведующего.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются заведующим Учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы:

ПКГ	Квалификационные уровни	Должности, профессии, к отнесенные квалификационным уровням	Размер оклада по квалификационной группе (руб.)	Повышающий коэффициент к окладу	Размер оклада по квалификационному уровню (руб.)
ПКГ должностей педагогических работников	1	музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	5516	1	5516
	3	Воспитатель; педагог-психолог.	5516	1,03	5681
	4	старший воспитатель; старший методист: учитель – логопед; учитель бурятского языка; учитель английского языка.	5516	1,06	5847

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала 2 уровня	1	Младший воспитатель	4747	1	4747
ПКГ общеотраслевых должностей рабочих 1 уровня	1	Дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), дезинфектор, уборщик служебных помещений, оператор стиральных машин, подсобный рабочий	4273	1	4273
ПКГ общеотраслевых должностей рабочих 2 уровня	1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар	4292	1	4292
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 1 уровня	1	делопроизводитель	4292	1	4292
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 2 уровня	3	шеф-повар	4747	1,15	5459
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 3 уровня	1	Инженер-программист	5516	1	5516

### 3. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

3.1. Объем средств на оплату труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема выделенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждения.

3.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из размеров субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и внебюджетных средств, предусмотренных на оплату труда.

В конце финансового года производится полный расчет денежных средств из ФОТ, в январе следующего года выплачивается заработная плата за первую половину месяца (аванс).

3.3. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается заведующим Учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Учреждения.

3.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

3.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.6. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в ФОТ Учреждения устанавливается в размере не более 40 %. Перечень должностей, относимых к АУП, основному и вспомогательному персоналу Учреждения, устанавливается приказом Комитета по образованию Администрации г. Улан-Удэ.

#### 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах.

4.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

4.3. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

№ п/п	Выплаты компенсационного характера	Доплата в процентах от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)
1.	учитель-логопед	20
2.	Сторомам за работу в ночное время	в размере 35% части должностного оклада (тарифной ставки) за час работы в ночное время (в период с 22 ч. до 6 ч. утра)

4.4. Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, отработавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.5. Воспитателям, младшим воспитателям за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника производится доплата не менее чем в полуторном размере – за первые два часа работы, и не менее чем в двойном размере – за последующие часы работы.

4.6. Доплаты за совмещение должностей, расширение зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ. Размеры доплат за совмещение должностей, расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются заведующим учреждения по соглашению сторон с учетом мнения профсоюзного комитета и максимальными размерами не ограничиваются.

4.7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами

Учреждения, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

## **6. Порядок формирования и условия выплат стимулирующего характера**

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

6.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

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

6.3. Конкретные показатели выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия выплат устанавливаются в Положении о распределении выплат стимулирующего характера и премировании работников МБДОУ «Детский сад №89 «Журавлёнок» г. Улан-Удэ».

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут включать в себя:

- надбавку за стабильно высокие показатели результативности работы;
- надбавку за участие в реализации проектов, целевых программах;
- надбавку за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), ведение экспериментальной работы, высокие достижения в работе;
- надбавку за сложность и напряженность выполняемой работы;
- иные стимулирующие выплаты, установленные в локальных актах образовательных организаций.

6.5. Выплаты за качество выполняемых работ могут включать в себя:

- надбавку за квалификационную категорию;
- надбавку за наличие ученой степени, почетного звания;
- иные стимулирующие выплаты, установленные в локальных актах образовательных организаций.

6.6. Премиальные выплаты по итогам работы могут включать в себя:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- иные премиальные выплаты, установленные в локальных актах Учреждения.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

6.7. Объем стимулирующих выплат устанавливается Учреждением самостоятельно за счет всех источников финансирования.

Объем стимулирующих выплат увеличивается за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлениях дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

6.8. Применение стимулирующих выплат и надбавок не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6.9. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Управляющим Советом Учреждения, по представлению руководителя образовательной организации, при наличии профсоюзного органа его мнение должно учитываться при распределении стимулирующих выплат. Решение оформляется приказом Учреждения. Состав и порядок работы Управляющего совета Учреждения по распределению стимулирующих выплат приказом Учреждения.

6.10. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств заведующий Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

6.11. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Штатное расписание учреждения формируется за счет всех источников финансирования и утверждается заведующим Учреждения по согласованию с Учредителем.

7.2. По профессиям рабочих и должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются заведующим Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения.

7.3. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актам муниципального образования городской округ "Город Улан-Удэ".

7.2. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на оплату труда исполнителей и выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным актом Учреждения.

7.4. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заведующий учреждения на основании письменного заявления работника. Порядок и размер материальной помощи устанавливается коллективным договором и внутренними локальными актами учреждения.

7.5. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы локальных актов Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 2241331179433258965477892812032749152869128110

Владелец Бальхаева Рита Кирилловна

Действителен с 14.10.2022 по 14.10.2023