«Утверждаю
Заведующий МБУДОО «Детский сад
№3 «Морячок» Го ЗАТО Фокино
_____И.М.Николаева
«19» мая 2022г.

Николаева Ирина Михайловна

Подписан: Николаева Ирина Михайловна
DN: C=RU, S=Приморский край, L=Фокино, T=Заведующий, O=" МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДОШКОЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ "ДЕТСКИЙ САД №3 "" МОРЯЧОК"" ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЗАТО ФОКИНО", СНИЛС=06900375558, ИНН=25120196893O, E=fokino-morjyachok@yandex.ru, G=Ирина Михайловна, SN=Николаева, CN=Николаева Ирина Михайловна
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место вашего подписания
Дата: 2022-11-16 12:04:55
Foxit PhantomPDF Версия: 9.6.0

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Дошкольной образовательной организации «Детский сад № 3 «Морячок» городского округа ЗАТО Фокино

Город Фокино 2022 год

ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда работников МБУДОО «Детский сад №3 «Морячок» городского округа ЗАТО город Фокино

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБУДОО «Детский сад №3 «Морячок» ГО ЗАТО г.Фокино (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации городского округа ЗАТО город Фокино от 25.08.2014 №1926-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа ЗАТО город Фокино».

1.2. Настоящее Положение регулирует:

1.2.1. Порядок и условия оплаты труда работников МБУДОО «Детский сад №3 «Морячок» ГО ЗАТО г.Фокино (далее - ДОО).

1.2.2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников.

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

1.4. 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.

1.5. Оплата труда работников ДОО, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника ДОО предельными размерами не ограничивается.

1.7. Системы оплаты труда в ДОО устанавливаются, локальными нормативными актами соглашениями, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и Положением.

1.8. При увеличении (индексации) окладов работников ДОО их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МБУДОО «Детский сад №3 «Морячок» ГО ЗАТО г.Фокино

2.1. Основные условия оплаты труда:

2.1.1. Системы оплаты труда работников организации включают в себя оклады, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников установлены с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

3) Государственных гарантий по оплате труда.

4) Перечня видов выплат компенсационного характера.

5) Перечня видов выплат стимулирующего характера.

6) Настоящего Положения.

7) Рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социальног-трудовых отношений.

8) Мнения Российской краевой организации Общероссийского Профсоюзного образования.

2.1.3. Организация в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет с учетом рекомендованных окладов (приложение №1):

1) Размеры окладов.

2) Размеры повышающих коэффициентов.

3) Размеры стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников ДОО устанавливаются руководителем МБУДОО «Детский сад №3» ГО ЗАТО г. Фокино по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, 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.

2.2.1. К окладам работников по ПКГ руководителем МБУДОО «Детский сад №3» ГО ЗАТО г. Фокино могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты: повышающий коэффициент за уровень образования, повышающий коэффициент за квалификационную категорию, повышающий коэффициент за специфику работы в ОО, повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.2.2. Размеры окладов работников ДОО устанавливаются:

1) По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2) По должностям работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3) Общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов:

2.3.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

1) Повышающий коэффициент за уровень образования.

2) Повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

3) Повышающий коэффициент за специфику работы.

4) Повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.3.2. К окладам работников ДОО в, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за уровень образования:

Образование	Повышающие коэффициенты за уровень образования по группе должностей работников учреждений
Среднее профессиональное образование	0,2
Высшее профессиональное образование	0,25

2.3.3. К окладам педагогических работников ДОУ, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

Категория	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по группе должностей педагогических работников
Вторая квалификационная категория	0,2
Первая квалификационная категория	0,31
Высшая квалификационная категория	0,45

При установлении повышающего коэффициента за квалификационную категорию, квалификационная категория учитывается при работе педагогических работников в должности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается со дня

принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня квалификации работника требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

В случае непредставления специалистом, имеющим квалификационную категорию, квалификационной документации в аттестационную комиссию в установленные нормативными документами сроки по уважительным причинам (временная нетрудоспособность, командировка, другие объективные причины), руководитель ДОО вправе принять решение о сохранении специалисту повышающего коэффициента за квалификационную категорию на срок не более трех месяцев с даты окончания срока действия квалификационной категории.

2.3.4. Персональный повышающий коэффициент за специфику работы к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (можно применить к окладу молодого специалиста) и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем МБУДОО «Детский сад №3 «Морячок» ГО ЗАТО г.Фокино персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – до 0,1.

2.3.5. К окладам работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы:

Стаж работы	Повышающие коэффициенты за выслугу лет
от 1-го до 5-ти лет	0,1
от 5-ти до 10-ти лет	0,15
от 10-ти до 15-ти лет	0,2
свыше 15-ти лет	0,3

В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, засчитывается время работы в государственных и муниципальных учреждениях, в органах исполнительной власти, время государственной, военной службы.

2.3.6. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

Рор = Опкг + Опкг х ∑ПК, где:

Рор – размер оклада работника;

Опкг – оклад работника по ПКГ;

∑ПК - суммы повышающих коэффициентов.

2.3.7. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников организации.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, внутридолжностного категорирования, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

2.4.1. При получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа.

2.4.2. При присвоении внутридолжностной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией учреждения.

2.4.3. При увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.5. Порядок и условия установления компенсационных выплат:

2.5.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных учреждениях городского округа ЗАТО город Фокино, утвержденными администрацией городского округа ЗАТО город Фокино.

2.5.2. Работникам МБУДОО «Детский сад №3 «Морячок» ГО ЗАТО г.Фокино городского округа ЗАТО город Фокино в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным постановлением администрации городского округа ЗАТО город Фокино, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) Выплаты работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда.

2) Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

2.5.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.5.4. Выплата работникам дошкольных работникам, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Конкретные размеры доплат работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Рабочие места дифференцируются по уровню вредности (классам условий труда, вредными и опасными производственным факторам) на основании проведенной аттестации рабочих мест, с учетом классификации условий труда, приведенной в статье 14 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Доплата за вредные и опасные условия труда производятся в процентах к окладу, присвоенному работнику согласно штатному расписанию, за время фактической занятости на данном рабочем месте.

Конкретный размер доплаты за вредные условия труда устанавливается по данным аттестации рабочих мест и выплачивается в следующих размерах:

За 3 класс вредности предусмотрена доплата в размере 4 процентов оклада.

За 3.1. (вредные условия труда 1 степени) класс вредности предусмотрена доплата в размере 5 процентов оклада.

За 3.2. (вредные условия труда 2 степени) класс вредности предусмотрена доплата в размере 6 процентов оклада.

За 3.3. (вредные условия труда 3 степени) класс вредности предусмотрена доплата в размере 7 процентов оклада.

За 3.4. (вредные условия труда 4 степени) класс вредности предусмотрена доплата в размере 8 процентов оклада.

За 4 класс вредности предусмотрена доплата в размере 9 процентов оклада.

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам при найме на должности, по которым предусмотрено установление этой выплаты.

Руководители дошкольных образовательных организаций принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При признании по итогам специальной оценки условий труда рабочего места безопасным, указанная выплата не производится.

Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах».

2.5.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам ДОО выплачиваются в порядке и размере, установленном действующим законодательством:

1) Районный коэффициент к заработной плате – 20 процентов.

2) Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30-ти процентов заработка.

3) Процентная надбавка к заработной плате в размере 10-ти процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30-ти процентов заработка.

2.5.6. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с вредными и (или) опасными для здоровья и иными особыми условиями труда.

2.5.7. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22-х часов до 06-ти часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

2.5.8. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

2.6.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников ДОО, формируемого за счет бюджетных средств с учетом утверждаемых руководителем организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников ДОО, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях городского округа ЗАТО город Фокино, утвержденным администрацией городского округа ЗАТО город Фокино.

2.6.2. Стимулирующие выплаты работникам могу устанавливаться как в абсолютных значениях, так и в процентах к окладу по ПКГ (окладу с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставке заработной платы.

2.6.3. В целях поощрения за выполненную работу работникам ДОО устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

1) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2) Выплаты за качество выполняемых работ.

3) Премии по итогам работы.

2.6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Работникам ДОО устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

1) При установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут учитываться:

а) применение в работе инновационных методов обучения;

б) участие в реализации отраслевых программ, проектов;

в) выполнение особо важных или срочных работ;

г) сложность выполняемых работ;

д) большой объем работ за относительно меньший интервал времени;

е) степень самостоятельности и ответственности.

2.6.5. Выплаты за качество выполняемых работ:

1) Работникам ДОО устанавливается надбавка за качество выполняемых работ.

При установлении надбавки за качество выполняемых работ могут учитываться:

а) отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг;

б) обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации;

в) оперативное и качественное выполнение заданий руководителя организации.

2) В связи с присвоением ученой степени, почетного звания работникам рекомендуется устанавливать доплату:

а) за наличие ученой степени кандидата наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения – 5 процентов оклада;

б) за наличие почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник образования», «Отличник народного образования»; «Почетный работник образования»; отраслевые почетные нагрудные знаки – 5 процентов оклада.

Доплата за почетное звание производится только по основной должности. При наличии у работника двух и более почетных званий доплата производится по одному из них.

2.6.6. Премии по итогам работы.

Работникам ДОО за общие результаты труда может быть выплачена премия по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также в связи с юбилейными датами и профессиональным праздником.

1) При премировании по итогам работы за определенный период могут учитываться:

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

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

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

г) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

2.6.7. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя ДОО в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно.

3. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя

3.1. Заработная плата заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Для установления дифференциации в оплате труда руководителей применяются показатель кратности исходя из количества обучающихся, характеризующих масштаб руководства и с учетом рекомендуемого размера оклада:

Количество воспитанников в учреждении	Показатель кратности
до 100	1,5
от 101 до 200	1,8
от 201 до 300	2,0
Более 300	2,10

3.2.1. Размер должностного оклада руководителю ДОО определяется трудовым договором с учредителем образовательной организации.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей ДОО устанавливаются на 10% - 30% ниже должностных окладов руководителей.

3.4. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей ДОО устанавливаются в соответствии с пунктом 2.6 настоящего Положения.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителей в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения.

4. Порядок формирования фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда работников ДОО формируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных отраслевому органу, законом о краевом бюджете и бюджете городского округа ЗАТО г.Фокино на соответствующий календарный год, а также средств от приносящей доход деятельности.

4.2. Фонд оплаты труда работников ДОО формируется исходя из штатной численности

работников ДОО, утвержденной в установленном порядке, и предусмотренных настоящим положением выплат в пределах доведенных учреждению лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда.

4.3. Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников ДОО должен составлять не менее 30%.

5. Оказание материальной помощи работникам ДОО

5.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам ДОО может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

5.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель ДОО на основании письменного заявления работника.

Приложение №1

Размеры окладов работников МБУДОО «Детский сад №3 №Морячок» ГО ЗАТО Фокино
(работников муниципальных учреждений городского округа ЗАТО город Фокино)

№ п/п	Наименование должностей (профессий)	Размеры окладов, рублей
Профессиональная группа должностей педагогических работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
	Младший воспитатель	5 886
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
	Музыкальный руководитель	10 858
	Инструктор по физической культуре	10 850
	Воспитатель	13 543
	Педагог-психолог	13 543
	Учитель-логопед (логопед)	14 401
Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1.	Делопроизводитель	4 424
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		

1.	Заведующий хозяйством	5 623
2.	Шеф-повар	7 828
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
	Документовед	8 254
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.	Кастелянша	3 994
2.	Рабочий по стирке белья	4 891
3.	Швея	4 746
4.	Грузчик	4 891
5.	Дворник	3 782
6.	Сторож	3 994
7.	Уборщик служебных помещений	3 994
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	4 891
9.	Кухонный рабочий	4 891
10.	Кладовщик	3 994
11	Няня	6 124
12	Повар	5 870
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (4-5 разряда)	6 973
2.	Специалист в сфере закупок (контрактный управляющий)	5 242

Размеры окладов руководителя, заместителей руководителей МБУДОО «Детский сад №3 «Морячок» ГО ЗАТО Фокино

(работников муниципальных учреждений городского округа ЗАТО город Фокино)

№ п/п	Наименование должностей (профессий)	Размеры окладов, рублей
1	Заведующий	24 794

2	Заместитель заведующего по воспитательной работе	22 315
3	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	22 315