


СОГЛАСОВАНО
на заседании Общего собрания
трудового коллектива
от 22.12.2023г. протокол №2

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ ЦРР - «Детский сад №132»
от 22.12.2023 №83-осн

 / О.Л. Прокушина

СОГЛАСОВАНО
на заседании Профсоюзной организации
МБДОУ ЦРР – «Детский сад №132»
от 22.12.2023г. протокол №10
председатель  /И.А.Карпова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центр развития ребенка – «Детский сад №132»
(МБДОУ ЦРР – «Детский сад №132»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка - «Детский сад №132» (далее – Учреждение) и условия оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета города, субвенций краевого бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогических работников за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», от 11.05.2016 №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением администрации г. Барнаула от 21.10.2016 №2086 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования», Постановлением администрации города Барнаула от 30.11.2023 №1765 «О внесении изменений в приложение 2 к постановлению администрации города от 21.10.2016 №2086 (в редакции постановления от 18.10.2023 №1464).

1.3. Формирование и распределение ФОТ работникам осуществляется с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда,

условий труда и особенностей специфики деятельности Учреждения, индивидуального подхода к использованию стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.4. Положение направлено на привлечение высококвалифицированных педагогических работников, поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности Учреждения.

1.5. Положение распространяется на работников, осуществляющих в Учреждении трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами заведующего Учреждением.

1.6. Под системой оплаты труда в Положении понимается совокупность принципов и условий оплаты труда работников на основе применения должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации Алтайского края и администрации города Барнаула.

1.7. ФОТ работников Учреждения формируется согласно Приложения 2 к постановлению администрации города Барнаула от 21.10.2016 №2086 «Методики формирования и распределения ФОТ муниципальных образовательных организаций города, реализующих программы дошкольного образования» (п.3 данной Методики).

1.7. Данное Положение вступает в силу со дня его утверждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Оплата труда работников Учреждения, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования, административно-управленческого, педагогического, обслуживающего (вспомогательного) и иного персонала состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладам, доплат надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат. Руководитель Учреждения обеспечивает результативность и эффективность использования ФОТ, в пределах установленных средств, формирует ФОТ с разделением его на базовую и стимулирующую части.

2.2. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую часть ФОТ. Заработная плата работников Учреждения устанавливается работодателем.

2.3. Базовая часть ФОТ для педагогических работников обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, специфики Учреждения. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников Управляющим советом Учреждения, к компетенции которого относится указанная функция в пределах ФОТ.

2.4. Базовая часть ФОТ административно-управленческих, обслуживающих (вспомогательных) и иных работников обеспечивает им гарантированную оплату труда, исходя из объема выполненных работ. Для административно-управленческого персонала – с учетом квалификации, уровня образования, специфики учреждения. Стимулирующая часть заработной платы всех работников устанавливается исходя из оценки качества работы работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на заседаниях Управляющего совета Учреждения.

2.5. Оплата труда работника не ограничивается предельными размерами.

2.6. При распределении ФОТ в Учреждении выделяются части краевого и городского бюджетов:

2.6.1. за счет субвенций из краевого бюджета формируется ФОТ:

- педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (старший воспитатель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);
- административно-управленческого персонала (руководитель Учреждения);
- обслуживающий (вспомогательный) персонал (младший воспитатель, помощник воспитателя).

2.6.2. за счет средств бюджета города формируется ФОТ:

- административно-управленческого персонала (главный бухгалтер);
- обслуживающего (вспомогательного) персонала (бухгалтер, специалист по закупкам, делопроизводитель, заведующий хозяйством);
- иного персонала (уборщик служебных помещений, дворник, подсобный рабочий, грузчик, машинист по стирке и ремонту белья, кастелянша, кладовщик, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию здания (слесарь-электрик, слесарь-сантехник), повар).

2.7. Заработная плата сотрудникам Учреждения устанавливается работодателем и выплачивается по безналичному расчету на сберегательные карты.

2.8. Всем работникам выдаются расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате.

2.9. Экономия фонда оплаты труда направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.10. Размеры окладов педагогическим работникам, обслуживающему (вспомогательному) и иному персоналу Учреждения устанавливаются работодателем на основании отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп не ниже минимальных и рекомендуемых окладов:

- помощник воспитателя – 5197;
- инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель – 8693;
- педагог дополнительного образования – 9128;
- воспитатель – 9998;
- старший воспитатель – 10433;

- делопроизводитель – 5197;
- заведующий хозяйством – 7458;
- бухгалтер – 7579;
- дворник, подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту белья, кастелянша, кладовщик, уборщик служебных помещений, сторож – 4574;
- повар, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, рабочий по комплексному обслуживанию здания – 6924,
- специалист по закупкам – 7579.

Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленного региональным соглашением между Алтайским краевым общественным объединением профсоюзов, краевым объединением работодателей и Администрацией Алтайского края о минимальном размере оплаты труда в Алтайском крае, а при его отсутствии - не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, без учета районного коэффициента и процентной надбавки, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии со ст. 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.11. Заработная плата, условия оплаты труда, включая размер оклада работника, доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты, устанавливаются работнику в трудовом договоре (заключаемом на основе примерной формы трудового договора, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 №2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы») в соответствии с действующим ФОТ Учреждения.

2.12. К окладам педагогических работников Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты:

- аттестованным на соответствие занимаемой должности (1,05)
- за наличие квалификационной категории (первая – 1,1, высшая – 1,15);
- за уровень образования (высшее профессиональное образование – 1,1, среднее профессиональное образование – 1,05, начальное профессиональное образование – 1,02, среднее общее образование – 1);
- за специфику категории Учреждения «Центр развития ребенка» - 1,15.

2.13. Общий контроль за исчислением заработной платы Работников осуществляет заведующий Учреждения. Непосредственную ответственность за организацию исчисления заработной платы Работников несет главный бухгалтер.

3. Доплаты и надбавки компенсационного характера работникам Учреждения

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие доплаты и надбавки компенсационного характера, связанные с особыми условиями труда и режимом работы работников Учреждения:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда на основании специальной оценки условий труда (СОУТ);
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания);
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- районный коэффициент к заработной плате.

3.2. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и начисляется на всю заработную плату, включая оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

3.3. При совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания работнику Учреждения производится доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах ФОТ.

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Сверхурочная работа оплачивается сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере заработной платы с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных системой оплаты труда, к окладу (ставке).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера, порядок их установления определяются работодателем и устанавливаются коллективным договором, локальными актами Учреждения, с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

4.1. Для педагогических работников Учреждения предусмотрены стимулирующие выплаты:

- за выслугу лет (стаж работы);
- за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;
- выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу (первые три года);
- за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта;
- за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого месяца;
- премии по итогам работы за год.

4.2. За выслугу лет (стаж работы) устанавливается коэффициент за стаж педагогической деятельности согласно стажу педагогической работы педагогического работника (до 5 лет – 1, от 5 до 10 лет – 1,05, от 10 до 15 лет – 1,1, от 15 лет и более – 1,15).

Выпускникам образовательных организаций высшего среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пунктами 3,4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» первые три года устанавливается ежемесячная выплата к должностному окладу, размер которой устанавливается в соответствии с локальными актами Учреждения, в пределах ФОТ Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, но не менее 30% от должностного оклада - в первый год работы, не менее 20% - во второй год работы, не менее 10% - в третий год работы.

Для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами «Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» - 1,05.

За отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия профилю деятельности Учреждения или профессиональной деятельности - 1,1.

4.3. Стимулирующая выплата за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта осуществляется в соответствии с Порядком осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципальных (бюджетных) дошкольных образовательных организаций города Барнаула, утвержденным приказом Комитета по образованию города Барнаула.

4.4. Стимулирующие выплаты за качество и результативность в профессиональной деятельности устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения, утвержденным Общим собранием трудового коллектива Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

Положение разработано Учреждением в соответствии с примерным положением об оценке качества работы педагогов при распределении стимулирующей части, утвержденным приказом комитета по образованию.

Размер стимулирующих выплат за качество и результативность в профессиональной деятельности устанавливается работодателем в пределах стимулирующей части ФОТ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

Премии по итогам работы (за три месяца, шесть месяцев, девять месяцев, год) производятся за счет экономии средств ФОТ Учреждения в соответствии с критериями оценки качества работы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения. Стимулирующие выплаты максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.5. Стимулирующая выплата за наставничество устанавливается в порядке и в размере, утвержденными Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения, в пределах выделенных средств, с учетом приказа Министерства образования и науки Алтайского края от 24.03.2022 №404 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Алтайского края».

4.6. Для вспомогательного (обслуживающего) и иного персонала Учреждения предусмотрены следующие выплаты:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности;
- премии по итогам работы (за три месяца, шесть месяцев, девять месяцев, год) устанавливается за эффективную работу работника, которая определяется в соответствии с показателями и критериями оценки, установленными Положением об оценке качества работы административно-управленческого, вспомогательного (обслуживающего) и иного персонала Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, и выплачивается за счет средств экономии ФОТ.

4.7. Размер стимулирующих выплат вспомогательного (обслуживающего) и иного персонала Учреждения определяется работодателем согласно установленным критериям оценки деятельности работников, утвержденным локальными нормативными актами Учреждения по каждой должности с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При разработке критериев учитываются показатели:

- за качественное исполнение должностных обязанностей;
- сохранность материально-технического оснащения;
- содействие педагогическим работникам в организации учебного процесса.

4.8. Оплата труда административно-управленческого персонала Учреждения состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладу, доплат и надбавок компенсационного характера и стимулирующих выплат.

4.9. К административно-управленческому аппарату в Учреждении относится руководитель (заведующий), главный бухгалтер.

4.10. Размер оклада главного бухгалтера устанавливается на 10% ниже оклада руководителя. К окладу главного бухгалтера устанавливаются коэффициенты за уровень образования (высшее профессиональное образование - 1,1, среднее профессиональное образование - 1,05, начальное профессиональное образование - 1,02, среднее общее образование - 1), за выслугу лет (стаж работы с учетом стажа работы по специальности) - (до 5 лет - 1, от 5 до 10 лет - 1,05, от 10 до 15 лет - 1,1, от 15 лет и более - 1,15), за качество, интенсивность и сложность труда, за наличие почетного звания и отраслевых наград, премии

4.10. Размер стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу определяется по результатам труда работодателем по результатам оценки труда в пределах стимулирующей части ФОТ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по согласованию с Управляющим советом и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

Периодичность осуществления стимулирующих выплат определяется в соответствии с Положением об оценке качества работы административно-управленческого, вспомогательного (обслуживающего) и иного персонала Учреждения.

5. Премирование

5.1. Единовременные (разовые) поощрительные премии могут выплачиваться:

- по итогам работы за год;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;
- в связи с присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации;
- в связи с юбилеем.

5.2. Регулярные премии выдаются по результатам работы Учреждения за месяц.

5.3. Премирование по решению руководителя осуществляется для административно-управленческого, вспомогательного (обслуживающего), иного персонала и определяется локальным актом Учреждения (приказ).

5.4. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

5.5. До 30% от общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется Учреждением на доплаты, премии, материальную помощь и выплаты стимулирующего характера работникам и определяются локальными нормативными актами Учреждения.

5.6. Руководителем Учреждения может быть принято решение о выделении большего объема средств, направляемых на указанные цели, при наличии достаточных доходов, либо необходимости поощрения трудового коллектива или отдельных работников за качественную и эффективную работу на основаниях и в порядке, установленном настоящим положением и локальным актом Учреждения.

5.7. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются с периодичностью, в порядке, размерах, установленных локальными нормативными актами Учреждения, в пределах выделенных ассигнований и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

В целях поощрения работников за качественное исполнение трудовых обязанностей осуществляются следующие виды премий по итогам работы:

- по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);
- за удовлетворительное состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря; за содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении воспитательно-образовательного процесса;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременные (разовые) поощрительные премии.

5.8. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода в пределах выделенных ассигнований и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

Критерии премирования работников могут быть:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- соблюдение режима рабочего времени, отсутствие дисциплинарных взысканий.

5.9. Критериями премирования за качество выполняемых работ могут служить:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премия за качество выполняемых работ устанавливается в случае, если работникам Учреждения не установлена стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу) за качество работы или критерии премирования за качество выполняемой работы отличаются от критериев начисления выплат стимулирующего характера.

5.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается

работникам единовременно по итогам выполнения таких работ с целью поощрения за оперативность, качество труда и максимальными размерами не ограничивается. Премирование конкретного сотрудника осуществляется исходя из выполнения поставленных перед ним задач и должностных обязанностей с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности Учреждения в целом. Конкретный размер премии утверждается руководителем Учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты деятельности Учреждения исходя из показателей, установленных для данного Учреждения, и максимальным размером не ограничивается.

5.11. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения среди населения.

5.12. Премияльные выплаты по итогам работы не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других правовых актов.

6. Удержания из заработной платы

6.1. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, локальными актами Учреждения.

6.2. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности Учреждению могут производиться:

а) для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы (например, в случае увольнения или болезни Работника до окончания рабочего месяца, за который был выдан аванс);

в) для возврата сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных Работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины Работника в невыполнении норм труда или простое;

г) при увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

7. Заключительные положения

7.1. В случае образования экономии заработной платы в Учреждении средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ или в виде переходящих остатков на следующий финансовый год.