



Председатель ПК

И.Л.Коновалова

«20» декабря 2021 г.



Утверждаю:

Заведующий МАДОУ

детский сад №41 г. Улан-Удэ

О.В. Иванова

«20» декабря 2021 г.

**Положение об оплате труда
и премировании сотрудников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад №41 г. Улан-Удэ «Ласточка»**

Положение об оплате труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МАДОУ д/с № 41 "Ласточка" Г. Улан-Удэ.

Положение об оплате труда работников (далее - положение) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №41 «Ласточка» г. Улан-Удэ (далее - учреждение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда (с изменениями и дополнениями) от 19.06.2000 г. №82-ФЗ;
- на основании Постановления от 28.10.2016 №336 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ».
- Уставом МАДОУ детский сад №41 «Ласточка» г. Улан-Удэ;
- Приказом Министерства Образования и Науки РФ №276 от 07 апреля 2014 г. «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Коллективным договором.

Положение вводится в целях обеспечения эффективности использования бюджетных финансовых ресурсов, направляемых в учреждение для выполнения муниципального задания Учредителя и экономического стимулирования повышения качества образования.

1.2. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия и размеры выплат компенсационного характера и условия выплат стимулирующего характера.

1.3. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

Дошкольная образовательная организация - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми (далее – учреждение).

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Фонд оплаты труда - объем финансовых средств, сформированный в организации на оплату труда работников с учетом базового фонда оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый фонд оплаты труда - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников в пределах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, 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.

1.5. 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.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а так же по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Единовременные выплаты не включаются в расчет средней заработной платы для расчета отпускных.

1.8. Положение вступает в силу с «8» августа 2017 г. и действует до принятия нового.

2. Условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются заведующим учреждения с учетом:

- квалификационных уровней профессионально-квалификационных групп (далее – ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

- настоящего Положения;

- мнения профсоюзного комитета учреждения.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению. Настоящим положением об оплате труда предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладам по профессиональным квалификационным группам, образующих оклад по квалификационным уровням, в пределах утвержденного фонда оплаты труда

2.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотрены разделом 5 Положения .

2.4. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема выделенных бюджетных ассигнований.

3. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда в учреждении формируется исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

3.2. Штатное расписание образовательной организации ежегодно утверждается руководителем образовательной организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной образовательной организации.

3.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу образовательных организаций, устанавливается приказом Комитета.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения

4.1. Заработная плата руководителя, состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Должностной оклад руководителя устанавливается трудовым договором 1 раз в год расчетным путем по итогам отчетного периода. Руководителю учреждения размер

должностного оклада устанавливается ежегодно на 01 сентября нового учебного года.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается правовым актом Комитетом в кратности от 1 до 4.

4.3. Должностной оклад заведующего учреждения определяется в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников учреждения (до 3 размеров указанной среднемесячной заработной платы) с учетом корректирующего коэффициента по следующей формуле:

$O = ЗП_{ср} \times N \times K$, где:

O - должностной оклад заведующего, руб.;

ЗП ср - среднемесячная заработная плата работников, руб.;

N - кратность (до 3), раз. Определяется решением комиссии, состоящей из представителей Комитета, в пределах фонда оплаты труда на соответствующий период. Состав и порядок работы комиссии утверждаются локальным актом Комитета;

K - корректирующий коэффициент, используемый для определения должностного оклада заведующего учреждения, раз.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением заведующего, его заместителей и главного бухгалтера, на среднесписочную численность этих работников средним за год и на количество месяцев. В данном случае в расчет годового фонда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты, и не учитываются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также другие компенсационные выплаты.

ФОТ

$ЗП_{ср} = \frac{ФОТ}{Числ. \times n}$, где:

Числ. x n

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников учреждения, за исключением заведующего, его заместителей и главного бухгалтера, рассчитанный без выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, и других выплат компенсационного характера;

Числ. - средняя численность работников учреждения (включая среднесписочную численность работников, среднюю численность внешних совместителей), за исключением заведующего, его заместителей и главного бухгалтера, в среднем за год;

n - количество месяцев в году (12).

Период времени в данном случае равен календарному году, предшествующему году установления должностного оклада заведующего учреждения.

4.4. Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада заведующего, устанавливается в соответствии с критериями отнесения образовательной организации к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя образовательной организации.

Значения корректирующего коэффициента по уровням оплаты труда руководителя образовательной организации:

1 уровень - 1,2;

2 уровень - 1,1;

3 уровень - 0,9;

4 уровень - 0,7.

Приказом Комитета определяется уровень оплаты труда заведующему учреждению в соответствии с постановлением Администрации города от 24.09.2008 N 471 "Об установлении критериев отнесения муниципальных образовательных учреждений г. Улан-Удэ к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя муниципального учреждения».

4.5 Для заведующего учреждения, имеющего более одного здания, в которых осуществляется образовательный процесс, и для которых установлен 1 уровень оплаты труда, применяется корректирующий коэффициент в значении 1,3.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заведующему учреждению, в соответствии с разделом 5 Положения.

4.7. Размер стимулирующих выплат заведующему учреждению устанавливаются приказом Комитета.

4.8. Выполнение заведующему учреждению дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего работника по основной деятельности. Решение о работе по совмещению и по совместительству в отношении заведующего учреждения принимается Комитетом.

4.9. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств Комитет вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив заведующего учреждения об этом в установленном законодательством порядке.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам).

5.3. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты к заработной плате;
- процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Восточной Сибири.

Размеры указанных коэффициентов и размеры процентных надбавок, а также условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.4. Выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Таблицей 1 к настоящему Положению:

Таблица 1

	Выплаты компенсационного характера	Доплата, в процентах от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)
.	Выплаты поварам, занятым на тяжелых работах, работах, связанных с особыми условиями труда	4 %
.	Процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Восточной Сибири.	30 %
.	Выплаты за работу в местностях районные коэффициенты	20%
.	Доплата за работу в ночное время каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	35% от часовой тарифной ставки (оклада)
.	Доплата за работу в праздничные дни	100% от часовой тарифной ставки (оклада)

5.3.1. Оплата труда работников образовательной организации, занятых на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

5.3.2. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата по соглашению сторон.

5.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Порядок 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 образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

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

6.3. Конкретные показатели выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия выплат устанавливаются в локальном акте образовательной организации.

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 Учреждения.

6.6. Работникам Учреждения устанавливается стимулирующая выплата за непрерывный стаж работы. Конкретные размеры и условия выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы определяется Положением об оплате труда работников.

Выплаты стимулирующего характера за стаж работы могут устанавливаться педагогическим работникам, за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательной организации.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

6.7. 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 образовательных организаций.

Размер премий устанавливается абсолютном значении. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

6.8. Объем стимулирующих выплат устанавливается образовательной организацией 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.

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

6.10. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления Учреждения, по представлению руководителя образовательной организации, при наличии профсоюзного органа его мнение должно учитываться при распределении стимулирующих выплат. Решение оформляется локальным актом Учреждения. Состав и порядок работы органа самоуправления Учреждения по распределению стимулирующих выплат устанавливается локальным актом образовательной организации.

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

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

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. 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 работников учреждения.

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

7.3. Оплата труда сотрудников учреждения производится на основании табеля учета рабочего времени.

7.4. Табель учета рабочего времени утверждается заведующим и передается в МУ ЦБ Комитета по образованию администрации г. Улан Удэ не позднее 30-го числа месяца, следующего за отчетным периодом.

7.5. Бухгалтерией МУ ЦБ Комитета по образованию администрации г. Улан Удэ производится начисление заработной платы.

7.6. Заработная плата сотрудникам учреждения выплачивается 2 раза в месяц: -25 числа текущего месяца (выплата 1 половины заработной платы) и 10 числа текущего месяца (выплата заработной платы).

7.7. Единовременные выплаты не включаются в расчет средней зарплаты для расчета отпускных.

7.8. В конце года производится полный расчет денежных средств, в январе следующего года выплачивается аванс

7.9. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы локальных актов образовательной организации в соответствии с действующим законодательством.

Приложение 3
к Положению об оплате труда
от 20.12.2021г.

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ ПО ГРУППАМ РАБОТНИКОВ
(Постановление Администрации г. Улан-Удэ от 17.05.2024 г. № 123)

ПКГ	Квалификационные уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада по квалификационной группе (руб.)
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216 н)			
ПКГ должностей работников учебно - вспомогательного персонала 2 уровня	1квалификационный уровень	Младший воспитатель	11764
ПКГ должностей педагогических работников	1квалификационный уровень	музыкальный руководитель	12255
	3квалификационный уровень	Воспитатель; педагог - психолог, старший педагог дополнительного образования	13481
	4квалификационный уровень	Старший воспитатель;	14093
Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247 н)			
ПКГ общетраслевых должностей рабочих 1 уровня	1квалификационный уровень	делопроизводитель	10638
ПКГ общетраслевых должностей рабочих 2 уровня	2квалификационный уровень	заведующий хозяйством	12652
ПКГ общетраслевых должностей служащих 3 уровня	1квалификационный уровень	специалист по кадрам	12255
Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248 н)			
ПКГ общетраслевых должностей рабочих 1 уровня	1квалификационный уровень	Дворник, кастелянша, сторож, оператор стиральных машин, подсобный рабочий	10228
ПКГ общетраслевых должностей рабочих 2 уровня	21квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию здания, повар	10274
Должности не включенные в профессиональные квалификационные группы			
ПКГ общетраслевых должностей рабочих 3 уровня	1квалификационный уровень	Специалист по охране труда, специалист по закупкам	12255