


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

 А.О. Исхакова

Протокол № 2

«29» марта 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ «ДС № 321

г. Челябинска»

 Е.И. Харламова

«29» марта 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКОВ МБДОУ "ДС № 321 г. Челябинска"

Челябинск, 2022 г.

1. Общие положения

1. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 321 г. Челябинска» (далее МБДОУ) регламентирует порядок оплаты труда и размеры доплат, надбавок, премий и материальной помощи работникам МБДОУ.

2. Положение об оплате труда и материальном стимулировании разработано на основе:

- а) Трудового кодекса РФ;
- б) Закона РФ «Об образовании»;
- в) Типового положения о дошкольном образовательном учреждении;
- г) Постановления Минтруда РФ от 03.04.2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»;
- д) Приказа Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда, работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»;
- е) Решения Челябинской городской Думы «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска» от 26.10. 2010 г. №18/7;
- ж) Решения Челябинской городской Думы от 27.03.2012.г № 33/9 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10. 2010 г №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска».
- з) Решения Челябинской городской Думы от 20.11.2012.г № 38/20 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10. 2010 г. №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска».
- и) Решения Челябинской городской Думы от 25.08.2015.г № 12/23 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10. 2010 г. №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска».
- к) Решения Челябинской городской Думы от 29.11.2016.г № 26/25 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10. 2010 г. №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска».
- л) Решения Челябинской городской Думы от 28.02.2018.г № 38/22 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10. 2010 г. №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска».
- м) Решения Челябинской городской Думы от 22.10.2019.г № 3/15 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10. 2010 г. №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска».
- н) Решения Челябинской городской Думы от 24.11.2020.г № 14/18 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10. 2010 г. №18/7 «Об

утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска».

3. Положение разработано администрацией МБДОУ в соответствии с Уставом, правилами внутреннего распорядка, коллективным договором, согласовано с профсоюзным комитетом, обсуждалось, корректировалось и принималось на общем собрании трудового коллектива, утверждено заведующим.

4. Формирование системы оплаты труда работников ДОУ предусматривает оплату труда с применением должностных окладов, 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;

оптимизации численности, расширения самостоятельности ДОУ.

5. система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий; тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат стимулирующего характера; настоящего положения; мнения профсоюзного органа.

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБДОУ по профессиональным квалификационным группам определяются в соответствии с приложением № 1.

2. Основные условия оплаты труда

7. Заработная плата работника включает в себя оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предоставляемых учреждению на выполнение муниципального задания в полном объеме.

8. Месячная заработная плата работников, отработавших месячную норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

Вопросы оплаты труда совместителей определяются действующим законодательством, согласно ст. 282-288 ТК РФ.

9. Руководитель МБДОУ:

- при установлении заработной платы работникам МБДОУ, утверждении штатного расписания руководствуется настоящим Положением;
- ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки педагогических работников;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МБДОУ.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

10. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

11. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников образовательных учреждений».

36 часов в неделю – воспитатели, старший воспитатель, психолог, социальный педагог.

24 часа в неделю - музыкальный руководитель; концертмейстер.

30 часов в неделю - инструктор по физической культуре;

18 часов в неделю - педагог ИЗО

12. За педагогическую работу, выполненную с согласия педагога, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

13. Продолжительность рабочего времени руководителей, специалистов, служащих, учебно-вспомогательного персонала и рабочих МБДОУ устанавливается 40 часов в неделю, педагогам 36 часов в неделю, музыкальному руководителю, концертмейстеру 24 часа в неделю.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

14. Почасовая оплата труда педагогов МБДОУ применяется при оплате:

- за педагогическую работу при отсутствии педагога (отпуск, больничный лист, отгулы, учебный отпуск, без сохранения заработной платы).

15. В периоды отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогическим работникам производится из расчета заработной платы, установленной по штатному расписанию.

16. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

17. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году при пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

5. Порядок и условия выплат компенсационного характера

18. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
- выплаты за работу в ночное время

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам работников по соответствующим профессиональным квалификационным

группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством РФ.

19. Доплата за работу во вредных (опасных) условиях труда, регулируемых статьями 92,117,147 ТК РФ выплаты работникам устанавливаются в размере не менее 4 % от оклада.

В МБДОУ № 321 за работу во вредных (опасных) условиях труда установлена выплата компенсационного характера по следующим должностям:

шеф-повар, повар, кухонный работник - 4 % от оклада (работа у горячей плиты, чистка овощей)

машинист по стирке и ремонту белья, младший воспитатель, уборщик служебных помещений – 4% от оклада (работа с хлорсодержащими веществами)

Выплаты работникам за работу во вредных (опасных) условиях труда устанавливаются в соответствии с приказом Государственного Комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 г № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и Постановлением Государственного Комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03 октября 1986года № 387/22-78 «Об утверждении типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» в размере 4,8,12% от оклада.

Конкретные размеры выплат работникам, занятых на работах во вредных (опасных) условиях труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется. Аттестация рабочего места действует в течении 5 лет.

20. Доплаты за районный коэффициент – 15% начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. Основание выплаты - Постановлением Государственного Комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 года № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих на Урале и в производственных отраслях северных районах и восточных районах Казахской ССР» и составляет 15% от оклада.

21. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 ТК РФ:

Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлечшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере не менее, одинарной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах ме-

сячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня, в повышенном размере оплачиваются часы фактически отработанные в этот день (от 0 до 24 часов)

Доплата за работу в ночное время производится 35% от часовой ставки за каждый час работы в ночное время в соответствии с постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 утра. Часовая ставка рассчитывается путем деления оклада на среднемесячное количество часов $165 = (247 * 8) / 12$

Доплата за сверхурочные работы производится за первые 2 часа не менее полуторного размера часовой тарифной ставки (оклада), за последующие часы в двойном размере.

22. доплата за совмещение профессий (должностей), не обусловленная трудовым договором Статья 151 ТК РФ. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

С работником заключается дополнительное соглашение, в котором работник дает свое согласие на выполнение такой работы. Доплата за выполнение дополнительной работы, не обусловленной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон. Размер доплаты устанавливается с учетом фактически отработанных часов по другой должности. Оплата производится из оклада по другой должности до 100%.

23. доплата за расширение зон обслуживания и доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы

Размер доплаты устанавливается с учетом фактически отработанных часов по одноименной должности. Оплата производится из оклада по одноименной должности до 100%.

6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

24. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за сложность, напряженность;
- выплаты за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты за квалификационную категорию работника;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников;
- выплата ежемесячной надбавки воспитателям и младшим воспитателям;

-премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам работников в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате. Оформляются приказом руководителя.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами и данным Положением по оплате труда на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

25. Принципы разработки показателей и критериев эффективности работы:

- **объективность** - размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- **предсказуемость** – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- **адекватность** – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

При разработке показателей и критериев эффективности работы учитываются методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

26. Доплаты:

- **выплаты за сложность, напряженность** до 100% от оклада

-**выплаты за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения** до 100 % от оклада

- **выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет**

Воспитателям, младшим воспитателям, музыкальным руководителям, инструкторам по физкультуре, педагогам- психологам, педагогом дополнительного образования

от 1 года до 3 лет - 10% от оклада

от 3-х до 5 лет - 15% от оклада

от 5 - ти и выше - 20% от оклада

- **выплаты за квалификационную категорию работника**

Воспитателям, музыкальным руководителям, инструкторам по физкультуре, педагогам- психологам, педагогом дополнительного образования

- за 2 квалификационную категорию – до 10% от оклада

- за 1 квалификационную категорию - до 20% от оклада

- за высшую квалификационную категорию – до 30% от оклада

- **выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.**

за присмотр и уход за детьми - 15 % от оклада

- **выплата ежемесячной надбавки воспитателям и младшим воспитателям**
воспитателям – 1000 руб.

младшим воспитателям - 500руб.

Показатели для премирования работников МДОУ

Решение о премировании принимается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения и оформляется приказом.

Премия выплачивается из фонда экономии заработной платы.

Каждый работник представляется к премии индивидуально.

Премия начисляется в абсолютных размерах итогам работы за отчетный период до 150% от оклада, а младшему обслуживающему персоналу до 200%.

Премия начисляется к Дню дошкольного работника, к общероссийскому празднику 8 марта, по итогам работы за месяц, за квартал, за год.

Ежеквартальная премия выплачивается 30 % от оклада

воспитателям, младшим воспитателям МБДОУ за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, работа без травм и жалоб родителей, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепления здоровья детей.

Каждый работник представляется к премии индивидуально.

При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных ассигнований руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Начисление согласно разработанным критериям: работа без травм и жалоб родителей; проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепления здоровья детей; участие в семинарах, конкурсах, публикациях; подготовка к Новому учебному году; за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

27. Заработная плата заведующего, его заместителей и главного бухгалтера складывается из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оклад заведующего устанавливается в зависимости от сложности труда. Оценка сложности труда заведующего осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели приведены в приложении. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя и утверждается приказом отраслевого органа Администрации города Челябинска – Комитетом по делам образования города Челябинска. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются заведующему на основании приказа Комитета по делам образования города Челябинска и осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в нормативных затратах на оплату труда, предусмотренных в субсидии.

Условия оплаты труда заведующего устанавливаются в трудовом договоре типовой формы, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 № 329 « О типовой форме трудового договора с руководителем муниципального учреждения»

28. Должностные оклады заместителей руководителя МБДОУ и главного бухгалтера:

Главный бухгалтер - 30% от должностного оклада руководителя

Заместитель по УВР - 30% от должностного оклада руководителя

Заместитель по АХЧ - 30% от должностного оклада руководителя

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя МБДОУ и главному бухгалтеру устанавливаются на основании разработанных показателей и критериев, прописываются в дополнительном соглашении и оформляются приказом руководителя.

(выплаты за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения до 100%)

Выплата премии по результатам работы за месяц может осуществляться ежемесячно до 100% или в абсолютных размерах.

8. Материальная помощь

29. Предоставление единовременной материальной помощи производится Работникам, в следующих случаях:

- смерть близких родственников Работника (отец, мать, дети), а также мужа, жены;

- к отпуску;

Основание для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи являются обращение работника с заявлением и приложением копий документов, подтверждающих обстоятельства для оказания материальной помощи:

- на погребение - в случае смерти родственников (отца, матери, детей), а также мужа, жены:

- заявление Работника на имя заведующего МБДОУ № 321

- копия свидетельства о смерти родственника (отца, матери, детей), а также мужа, жены;

- копия документа, подтверждающего родство;

- копия свидетельства о браке;

- иные справки и документы.

Размер материальной помощи в случае смерти определяется в размере 5000 рублей.

К отпуску:

- заявление Работника на имя заведующего МБДОУ № 321 на оказание материальной помощи с четко сформулированными датами начала и конца отпуска;

- уход Работника в отпуск (заявление и табель рабочего времени)

Размер материальной помощи в связи с отпуском определяется заведующим МБДОУ № 321 индивидуально. Работнику может быть оказана материальная помощь (зависит от занимаемой должности и стажа работы в МБДОУ) в размере до 10000 (десяти тысяч) рублей.

АУП и педагогический персонал со стажем работы от 20 лет в МБДОУ № 321 – до 10 000 рублей.

АУП и педагогический персонал со стажем работы от 10 лет в МБДОУ № 321 – до 8 000 рублей.

Обслуживающий персонал и служащие до 5000 рублей.

Материальная помощь оказывается единовременно и не может превышать в год двух окладов работника.

Все виды материальной помощи оказываются только при экономии фонда оплаты труда в МБДОУ № 321.

9. Доплата за МРОТ

30. Доплата до МРОТ производится сотруднику в том случае, когда его начисленная заработная плата ниже установленного по региону минимального размера оплаты труда.

Доплата производится за фактически отработанное время. МРОТ делится на количество рабочих дней в месяце и умножается на количество отработанных дней.

Если в месяце, когда происходит доплата до МРОТ, выплачивается премия или материальная помощь, то она не включается в заработную плату для сравнения ее с МРОТ.

10. Оплата труда сторожей

31. Оплата труда сторожей СП производится исходя из МРОТ.

МРОТ делится на количество рабочих часов в данном месяце (при 40часовой рабочей неделе) и умножается на отработанные часы.

Если происходит замещение отсутствующего сторожа, то оплачивается ставка(оклад), доведенная до МРОТ плюс дополнительно оплачиваются часы за фактически отработанное время свыше ставки.

11. Заключительные положения.

32. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, сведения о количестве штатных единиц, другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004г № 1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

33. Комитетом по делам образования города Челябинска установлена предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40%), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этого учреждения.

34. Основной персонал- работники, непосредственно оказывающие услуги, направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, а также руководитель учреждения.

Вспомогательный персонал – работники, создающие условия для оказания услуг, направленных на достижение определенных уставом целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание здания и оборудования.

Административно-управленческий персонал – работники, занятые управлением оказания услуг, а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

35. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований учреждения. При недостатке финансовых средств руководитель вправе уменьшить или приостановить выплату стимулирующих надбавок, предупредив работников в установленном законодательством порядке.