

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №16 г. Выборга»



УТВЕРЖДЕНО

Приказом

МБДОУ «Детский сад №16 г. Выборга»

от 01.09.2015 г. № 80/ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

2015 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ, Постановлением администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области по видам экономической деятельности от 26 декабря 2013 года № 7966.

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда и разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16 г. Выборга» (далее-учреждение) в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Срок данного положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

2.1. Годовой фонд оплаты труда учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

2.2. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется распорядительным актом уполномоченного органа в пределах, утвержденных по местному бюджету ассигнований на соответствующий год.

Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам учреждений образования устанавливается с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости групп.

2.3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда включает в себя:

- 1) размеры окладов (ставок) работников учреждения, по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- 2) повышающие коэффициенты к окладам (ставкам);
- 3) наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях;
- 4) наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;
- 5) условия оплаты труда руководителей учреждений.

2.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, повышающие коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.5. Штатное расписание и тарификационный список работников учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности работников данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, иных работников на условиях срочного трудового договора с оплатой выполненной работы за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств по бюджетным средствам и средствам, поступающим от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты.

2.7. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также выплат компенсационного характера.

2.8. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - в) государственных гарантий по оплате труда;
 - г) окладов (ставок), повышающих коэффициентов к ним по профессиональным квалификационным группам;
 - д) перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях;
 - е) перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях;
 - ж) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, нормативно- правовыми актами администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области в сфере оплаты труда, локальными актами ДОО;
 - з) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения представительного органа работников учреждения.
- 2.9. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

2.9.1. Должностной оклад работника формируется из:

- расчётной величины;
- межуровневого коэффициента, согласно занимаемой должности;

2.9.2. Работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)	Согласно действующего законодательства
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Согласно действующего законодательства
за работу в ночное время	20%

2.9.3. Работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты
премиальные выплаты по итогам работы	максимальными размерами не ограничиваются
персональные надбавки: за квалификационную категорию: - имеющим высшую квалификационную категорию - имеющим первую квалификационную категорию	30% 20%

2.10. Оплата труда работников включает в себя размеры окладов (ставок) по ПКГ, повышающие коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного, стимулирующего характера к окладам (ставкам).

2.11. Размеры окладов (ставок) устанавливаются руководителем учреждения по

квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры выплат по повышающим коэффициентам определяются путем умножения размера минимального оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

2.12. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются руководителем учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

Размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждения и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии и специальности.

2.13. Оплата труда работников по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе), производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (ставки) и повышающих коэффициентов, предусмотренных настоящим Положением.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

3. Размеры и порядок установления должностных окладов

3.1. Порядок установления должностного оклада работника формируется из расчётной величины и межуровневого коэффициента, согласно занимаемой должности.

№ п/п	Должность	Межуровневый коэффициент, согласно занимаемой должности
1.	Старший воспитатель	2,0
2.	Воспитатель (средне-специальное образование)	1,6
3.	Воспитатель (высшее образование)	1,9
4.	Музыкальный руководитель (средне-специальное образование)	1,45
5.	Музыкальный руководитель (высшее образование)	1,75
6.	Учитель-логопед (высшее образование)	2,0
7.	Инструктор по физической культуре (средне-специальное образование)	1,45
8.	Инструктор по физической культуре (высшее образование)	1,75

9.	Бухгалтер	1,5082
10.	Заведующий хозяйством	1,2459
11.	Младший воспитатель (средне-специальное образование)	1,35
12.	Младший воспитатель (высшее образование)	1,50
13.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,0328
14.	Шеф-повар	1,3607
15.	Повар	1,0492
16.	Кладовщик	1,0164
17.	Кастелянша	1,0164
18.	Подсобный рабочий	1,0164
19.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	1,0164
20.	Сторож	1,00
21.	Уборщик производственных и служебных помещений	1,00
22.	Дворник	1,00

4. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются распорядительным актом по учреждению в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

4.2. Размеры компенсационных выплат работникам учреждения, занятым на работах с особыми условиями труда (в группах компенсирующей направленности для детей с тяжёлым нарушением речи):

Должность	Размеры компенсационных выплат
Учитель-логопед	20%
Воспитатель	20%
Младший воспитатель	20%
Музыкальный руководитель	20%
Инструктор по физической культуре	20%

4.3. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере: сторожам - 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы.

№	Профессия (должность)	Условия труда	% доплат
1.	Сторож	За работу в ночное время, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени	20%

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

4.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в двойном размере.

- в размере одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

4.6. Выплаты компенсационного характера в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, за выполнение которой законодательством не предусмотрена дополнительная оплата, устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа, либо коллективным договором.

4.7. Размеры таких выплат и порядок их установления определяются учреждением в пределах средств направляемых на оплату труда, и закрепляются в Коллективном договоре, локальном акте учреждения.

5. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения

5.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - СДО).

Для расчета величины СДО (среднего должностного оклада) принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

5.2. Величина СДО (среднего должностного оклада) определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

5.3. При изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

5.4. Перечни должностей, относимых к основному персоналу для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений, показатели масштаба управления и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей определяются по видам экономической деятельности в соответствии с разделом 3 настоящего положения.

5.5. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда. Коэффициент, выраженный в количестве СДО (среднего должностного оклада), применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения в зависимости от группы по оплате труда составляет:

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения
III	2,5

5.6. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом главного распорядителя,

которому подведомственно муниципальное бюджетное учреждение администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области (далее - уполномоченный орган), на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января, либо 1 сентября текущего года.

5.7. Должностной оклад заместителя заведующего устанавливается в размере 90 процентов должностного оклада руководителя учреждения.

5.8. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается в размере 80 процентов должностного оклада руководителя учреждения.

5.9. При наличии оснований, приказом уполномоченного органа устанавливаются персональные надбавки к исчисленным в соответствии с настоящим Положением должностным окладам руководителю учреждения, их заместителей, главного бухгалтера.

Выплаты компенсационного характера в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, за выполнение которой законодательством не предусмотрена дополнительная оплата, устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа, либо Коллективным договором.

Размеры таких выплат и порядок их установления определяются учреждением в пределах средств направляемых на оплату труда, и закрепляются в Коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

6. Порядок премирования

6.1. При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу, им выплачиваются следующие премиальные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ.

6.2. Премия начисляется как за фактически отработанное время, так и за фиксируемой суммой.

6.3. Премии выплачиваются работникам на основании распорядительного акта руководителя учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком определения премии.

6.4. В число премируемых входят все работники учреждения, включая совместителей.

6.5. Предложения по количественным показателям премирования представляются администрацией учреждения председателю Профсоюзного комитета. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены комиссии по распределению премиального фонда вносят предложения об изменении показателей и подписывают лист согласования итоговых показателей премирования.

7. Периоды и сроки премирования

7.1. Периоды премирования могут устанавливаться по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, учебный год.

8. Условия премирования

8.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

8.2. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний, при наличии замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава учреждения, Правил внутреннего трудового договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за этот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течении того же учебного

года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

9. Показатели премирования

9.1. Показатели премирования должны отражать следующие показатели эффективности деятельности учреждения:

- доступность качественного дошкольного образования;
- результативность деятельности учреждения по развитию образовательных услуг в соответствии с социальным заказом;
- эффективность и результативность деятельности учреждения;
- сохранность контингента дошкольников;
- качество реализации основной образовательной программы дошкольного образования;
- обеспечение условий осуществления образовательной деятельности;
- обеспеченность кадрами;
- уровень образования и квалификации педагогических кадров;
- обеспечение безопасности деятельности учреждения;
- организация работы по охране прав детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- сохранность здоровья дошкольников;
- эффективность управления учреждением;
- финансово-экономические показатели деятельности учреждения;
- доступность и открытость информации о деятельности учреждения.

10. Порядок определения размера премии

10.1. Методика определения персонального размера премии работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

10.2. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

10.3. При определении персонального размера премии работника по итогам отчетного периода:

- определяется объем средств фонда материального стимулирования для распределения (подтверждается служебной запиской с расчетом финансового органа учреждения);
- по результатам контроля для каждого работника определяется (процентный коэффициент) по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;
- вычисляется коэффициент трудового участия, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;
- определяется коэффициент премирования каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;
- коэффициенты премирования суммируются по всем работникам учреждения, и определяется коэффициент премий;
- общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);
- премия в денежном выражении отдельного работника определяется умножением коэффициента премирования на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премий.

11. Порядок выплаты материальной помощи

11.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника учреждения, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

11.2. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- Смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей) на основании копий

- свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- Утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.)
 - Тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001 г. №201) - по ходатайству непосредственного руководителя, с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

11.3. По представлению руководителя структурного подразделения, профкома учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

11.4. Оказание материальной помощи производится только на основании решения распорядительного акта руководителя учреждения по личному заявлению работника.

12. Заключительное положение

12.1. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством Российской Федерации.

Принято

на Общем собрании работников
МБДОУ «Детский сад №16 г. Выборга»
протокол от 01.09.2015 г. № 04

Согласовано

на профсоюзном собрании работников
МБДОУ «Детский сад №16 г. Выборга»
протокол от 01.09.2015 г. № 04

87-01134

[Faint handwritten text, possibly a list or notes]



В деле прошито, пронумеровано
скреплено печатью
10 *десять* листа
Заведующий МБДОУ «Детский
сад №16 г. Выборга»
[Signature] Д.В. Глухова
2015 г.