

Муниципальное бюджетное дошкольного образовательного учреждения:
детский сад «Рыбка» города Асино Томской области
(МБДОУ: детский сад «Рыбка»)



ПРИНЯТ
на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 05 от 25.10.2021 г.



УТВЕРЖДЕНО
Приказом заведующей МБДОУ:
детский сад «Рыбка»
пр. № 128 от «28» октября 2021

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МБДОУ: детский сад «Рыбка»**

Положение
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения детский сад: «Рыбка»
(МБДОУ детский сад: «Рыбка») города Асино, Томской области

(разработано на основе Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении Управления образования администрации Асиновского района Томской области. Постановление №193 от 16.02.2018).

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении Управления образования администрации Асиновского района Томской области (далее - Управление образования), устанавливая:

- размеры должностных окладов;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.2. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Томской области.

1.5. При утверждении Правительством Российской Федерации, базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников (далее - ПКГ), оклады (должностные оклады) работников, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере - не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.6. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности организации (для бюджетных и автономных учреждений) и в бюджетной смете (для казенных учреждений) на соответствующий финансовый год и средств, полученных от приносящей доход деятельности и иной приносящей доход деятельности организаций, находящихся в ведении Управления образования.

1.7. При установлении отдельным работникам размеров составных частей заработной платы необходимо руководствоваться Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Оплата труда работников организаций устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

- К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за качество выполняемых работ;
- 3) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные

выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год; 5) за результаты труда, достижение соответствующих показателей, по решению руководителя с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.9. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.10. С учетом условий труда, работникам организаций устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего положения и доплаты и надбавки стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4.

2. Должностные оклады

2.1. Должностные оклады руководителей организаций, педагогических работников специалистов, учебно-вспомогательного персонала, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих:

Таблица №1

«№»	Должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1)	Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	5656
2)	Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	7428 – 8159
3)	Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	7831 – 9357
4)	Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	9574 – 10225;

«№»	Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Размер оклада (рублей)
1	2	3
1)	1 разряд	5221 – 5395
2)	2 разряд	5395 – 5568
3)	3 разряд	5568 – 5746
4)	4 разряд	7507 – 7678
5)	5 разряд	7678 – 7876
6)	6 разряд	7876 – 8052
7)	7 разряд	8052 – 8268
8)	8 разряд	8268 – 8485.

2.2. Ежемесячная премия главного бухгалтера организации устанавливается в размере на 10-30% ниже размера премии руководителя .

2.3. Работникам организации, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей работников образования устанавливаются должностные оклады в следующих размерах.

Таблица №2

«Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5330 – 5764
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	6091 – 6964
2 квалификационный уровень	6964 – 7613
ПКГ должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	9727
2 квалификационный уровень	9844
3 квалификационный уровень	10347
4 квалификационный уровень	10592
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	10887 – 11008
2 квалификационный уровень	11008 – 11381
3 квалификационный уровень	11381 – 11629;

«Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	
1 квалификационный уровень	8593 – 8809
2 квалификационный уровень	8809 – 9029
3 квалификационный уровень	9029 – 9247

2.4. Размеры должностных окладов музыкального руководителя и инструктора физической культуры :

Таблица №3

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	9727

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам организаций в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;
- 4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплата за работу в ночное время;
- 6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) повышенная оплата сверхурочной работы;
- 8) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Оклад (должностной оклад) и компенсационная выплата, указанная в пункте 3.1. настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

Компенсационная выплата, указанная в пункте 3.1 настоящего Положения, не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размере не менее 4% оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса (подкласса) условий труда по результатам специальной оценки условий труда.

3.3. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере от средней заработной платы:

– работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки.

– работникам, получающим месячный оклад – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

3.4. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (должностного оклада).

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Рабочим по ЕТКС (прочие работники), устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами.

Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

Должностной оклад и персональная надбавка стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад.

Персональная надбавка стимулирующего характера не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4.2. Старшему воспитателю, делопроизводителю, бухгалтеру при выполнении срочных и важной работы наличия денежных средств может выплачиваться:

- ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.3. Персональная надбавка стимулирующего характера может устанавливаться рабочему с учётом уровня его профессиональной подготовленности либо стажа работы в организации, а также с учётом обеспечения финансовыми средствами. Локальным нормативным актом, осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки

стимулирующего характера применительно к определенным её суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой рабочему по ЕТКС и прочим работникам, не может превышать 4000 рублей.

Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

4.4. Работникам организаций устанавливаются компенсационные выплаты, ежемесячные надбавки:

1) за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательной организации;

2) педагогическим работникам образовательной организации, работающим с детьми инвалидами

4.5. Педагогическим работникам организации устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, при наличии соответствующих оснований и подтверждений в соответствии с локальными нормативными актами организации. Стимулирующие надбавки, премии, устанавливаются на определенный период учебного года и иные выплаты педагогическим работникам учреждений за осуществление руководства методическими цикловыми и педагогическими творческими группами и комиссиями, объединениями, педагогам – инноваторам, педагогам осваивающим инновационные формы, технологии, методики в соответствии с ФГОС.

4.6. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) в зависимости от общего стажа педагогической работы в муниципальных образовательных учреждениях в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет – 600 рублей;
- от 5 до 10 лет – 800 рублей;
- от 10 до 25 лет – 1000 рублей.

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.7. Педагогическим работникам, которым устанавливается продолжительность рабочего времени выше нормы часов за ставку, с учетом мнения представительного органа работников организации, по решению руководителя, устанавливаются ежемесячные доплаты, в абсолютном значении, или и в процентном отношении к должностному окладу. Доплаты или надбавки к окладу назначаются из стимулирующего фонда оплаты труда, на определенный срок действия начисление производится пропорционально отработанному времени.

4.8. Работникам организации, занятым в организации по совмещению должностей, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях определенных трудовым договором

4.9. Ежемесячная надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной **категории** в следующих размерах:

за первую категорию – 1350 рублей;

за высшую категорию – 2025 рублей.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производится по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории. В случае продления действия квалификационной категории ежемесячная надбавка сохраняется, за исключением случая, установленная абзацем четвертым настоящего пункта.

4.10. Работникам организаций устанавливаются следующие премии:

– премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;

– премия за качество выполняемых работ;

– премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Стимулирующие надбавки устанавливаются на конкретный период времени (месяц, квартал, полугодие, год), выплаты производятся ежемесячно и отменяются при ухудшении показателей в работе.

Система показателей и условия премирования работников разрабатывается организацией самостоятельно и устанавливается в локальном нормативном акте организации, принимаемом организацией с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

– высокие результаты и качество выполняемых работ;

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

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

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

– участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в абсолютном значении.

- Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда и доходов, полученных от приносящей доход деятельности, работникам организаций оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации с учетом мнения профсоюзного комитета, при наличии финансовых возможностей, на основании письменного заявления работника.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в локальном нормативном акте, принимаемом организацией с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает: в отношении руководителя организации – администрация Асиновского района;
в отношении главного бухгалтера организации - руководитель организации.

5.2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

6. Порядок исчисления заработной платы

6.1. Заработная плата педагогических работников организаций определяется с учетом следующих условий:

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и объемов учебной (педагогической) работы педагогических работников образовательных организаций;

- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

- выплаты, установленные при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;

- других условий оплаты труда.

6.2. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приложением №6 к настоящему Положению об оплате труда.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 25 или 36 часов в неделю. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего, административного персонала 40 часов в неделю.

6.3. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров окладов, установленных с учетом квалификации, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

7. Гарантии по оплате труда

7.1. Заработная плата работников организаций, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до утверждения настоящего Положения.

при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.2. Заработная плата в месяц работников организаций, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной величины минимальной заработной платы.

7.3. В целях обеспечения установленных гарантий по оплате труда работников в случае, если заработная плата в месяц работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), рассчитанная по новой системе оплаты труда, окажется ниже размера минимальной заработной платы в Томской области, то работнику выплачивается разница в заработной плате (доплата).