

ПРИЛОЖЕНИЕ

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной

организации МДОБУ

детский сад № 9

Города Лабинска

Н.А. Шмакова

«03» октября 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

МДОБУ детского сада № 9 города Лабинска

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МДОБУ детского сада № 9 города Лабинска (далее - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МДОБУ детского сада № 9 города Лабинска (далее - ДОУ).

1.3. Положение включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- 2) порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- 3) порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- 4) условия оплаты труда работников учреждений.

1.4. Оплата труда работников ДОУ устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) рекомендаций территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) согласования с территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в

трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.8. 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.

1.9. Заработная плата работников учреждений устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего Положения.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с [приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601](#) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников ДООУ может быть предусмотрено установление работникам следующих стимулирующих надбавок к окладу:

- 1) стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;
- 3) повышающий коэффициент к окладу за образование и квалификационную категорию;
- 4) надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя в пределах фонда оплаты труда работников ДООУ, в соответствии с установленным порядком распределения премий и выплат стимулирующего характера.

3.2. Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам устанавливаются:

- 1) за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие

академические и творческие достижения;

2) за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

3) за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

4) за сложность и напряженность выполняемой работы;

5) за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена и не может превышать 200% оклада.

3.3. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание.

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам со дня присвоения почетного звания.

Предельные размеры (в процентах от оклада):

до 7,5% - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

до 15% - за ученую степень доктора наук.

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за образование и квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории;

0,03 - при наличии высшего образования (без наличия категории).

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, повышающий коэффициент к окладу за образование устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» является основанием для установления им повышающего коэффициента к окладу, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Работник, окончивший три полных курса высшего учебного заведения, приравнивается к работнику, имеющему среднее профессиональное образование.

3.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли образования.

Предельные размеры (в процентах от оклада):

при стаже работы от 1 до 5 лет - 5%;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 10%;

при стаже работы от 10 лет - 15%.

3.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объему нагрузки (педагогической работы).

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Оплата труда работников ДОУ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных МОУ и УО;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за ненормированный рабочий день.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - устанавливаются в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной

работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных ДОО устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования Лабинский район от 17.04.2020 года № 275 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Лабинский район».

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты определяется в соответствии с действующим законодательством.

4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации.

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

4.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера ДООУ могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

премии к праздничным мероприятиям (8 марта, 23 февраля, профессиональные праздники и т.д.);

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ

выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы - выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

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 и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5.6. Премирование производится за счет и в пределах фонда оплаты труда.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. В целях оказания социальной поддержки работников ДООУ в пределах фонда оплаты труда, может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

к юбилейным датам рождения (у женщин - 50, 55, 60 лет, у мужчин - 50, 60, 65 лет), в связи со свадьбой, стихийным бедствием - не более одного должностного оклада;

в случае особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем - не более двух должностных окладов;

в случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители) - не более двух должностных окладов; в случае смерти работника материальная помощь в тех же размерах выплачивается его родственникам.

По всем случаям - при наличии подтверждающих документов.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.3. Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

7. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

7.1. Заработная плата руководителей ДООУ, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностные оклады руководителей определяются трудовым договором исходя из средней заработной платы педагогических работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения.

7.3. Порядок исчисления средней заработной платы руководителей ДООУ установлены постановлением администрации муниципального образования Лабинский район от 17.04.2020 года № 275 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Лабинский район»

7.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера.

7.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения и его заместителя устанавливаются в соответствии с приказом управления образования администрации муниципального образования Лабинский район от 07.11.2019 года № 1292 «Об утверждении положений об установлении стимулирующих и компенсационных выплат руководителям подведомственных образовательных организаций».

7.7. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств бюджета, в ведении которых находятся учреждения.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств бюджета, в ведении которого находятся учреждения. Премирование производится за счет и в пределах фонда оплаты труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

8. ИЗМЕНЕНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

8.1. Изменение должностных окладов работников ДООУ производится в соответствии с действующим законодательством.

9. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

9.1. Штатное расписание ДООУ формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда.

9.2. Штатное расписание формируется по состоянию на 1 января соответствующего финансового года.

9.3. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

9.4. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и т.п.) в соответствии с уставом учреждения.

9.5. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы.

9.6. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Заведующий муниципального дошкольного
образовательного бюджетного учреждения
детский сад № 9 города Лабинска
муниципального образования
Лабинский район

И.Г. Черткова

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Положению об оплате труда
работников МДОБУ детского
сада № 9 города Лабинска

РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Размер месячного должностного оклада (рублей)
1	2	3
Административный персонал		
1	Заведующий	согласно расчета
Педагогический персонал		
2	Музыкальный руководитель	8646
3	Воспитатель	9408
4	Старший воспитатель	9494
5	Инструктор по физической культуре	8646
Учебно-вспомогательный персонал		
6	Заведующий хозяйством	6054
7	Старшая медицинская сестра	8148
8	Младший воспитатель	6598
9	Делопроизводитель	5726
Младший обслуживающий персонал		
10	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6209
11	Дворник	5629
12	Повар	6019
13	Кухонный рабочий	5726
14	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	5726

Заведующий муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад № 9 города Лабинска муниципального образования Лабинский район

И.Г. Черткова