


Приложение № 2 к коллективному договору на 2023-2026 год

СОГЛАСОВАНО
Председатель Общего собрания работников
 И.В.Потехина
Протокол № 17 от 17.09.2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Осановецкий детский сад № 6».

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Осановецкий детский сад № 6» (далее – ДОУ), подведомственного отделу образования администрации Гаврилово-Посадского муниципального района Ивановской области, разработано в соответствии с постановлением главы администрации Гаврилово-Посадского муниципального района Ивановской области от 27.01.2012 г. № 28-п «О внесении изменений в постановление главы администрации Гаврилово-Посадского муниципального района от 28.01.2009 № 16-п (в ред. Постановлений администрации Гаврилово-Посадского муниципального района от 24.02.2010 N 59-п, от 20.06.2011 N 270-п, от 31.10.2011 N 495-п, от 26.12.2011 N 613-п, от 27.01.2012 N 28-п, от 01.11.2012 N 428-п, от 04.12.2012 N 487-п, от 30.01.2013 N 34-п, от 29.04.2013 N 196-п, от 30.10.2013 N 536-п, от 12.12.2013 N 634-п, от 27.06.2014 N 307-п, от 11.11.2014 N 538-п, от 02.04.2015 N 116-п, от 07.05.2015 N 151-п, от 28.09.2015 N 240-п, от 31.12.2015 N 467-п, от 09.06.2017 N 331-п, от 26.09.2017 N 557-п, от 17.10.2017 N 604-п, от 11.01.2018 N 06-п, от 22.01.2018 N 20-п, от 17.12.2018 N 674-п, от 17.10.2019 N 593-п, от 25.09.2020 N 469-п, от 21.10.2021 N 523-п, от 02.03.2022 N 118-п, от 20.10.2022 N 596-п)

Положение об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Осановецкий детский сад № 6» (далее Положение) разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Гаврилово-Посадского муниципального района Ивановской области, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Положение принимается с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.4. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.6. Установить, что размеры должностных окладов подлежат округлению до целого рубля.

2. Порядок расчета заработной платы работников

2.1. Заработная плата работников ДООУ определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение 1 к настоящему Положению);

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

- установления выплаты в размере 100 (сто) рублей на приобретение учебной литературы, необходимой для работы с воспитанниками.

2.2. Заработная плата работников ДООУ определяется по следующей формуле:

$Зп = О + К + С + Д$, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - выплаты компенсационного характера;

С - выплаты стимулирующего характера;

Д - доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.3. Должностные оклады работников ДООУ определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников ДООУ на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории:

$О = М_о \times К_д$, где:

О - должностной оклад работника;

$М_о$ - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников ДООУ (Приложение 1 к настоящему Положению);

$К_д$ - коэффициент по занимаемой должности (Приложение 1 к настоящему Положению).

2.4. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников (воспитателей, музыкальных руководителей) определяется, как сумма оплаты труда, исчисленная с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера и суммы за книгоиздательскую продукцию в размере 100 рублей по формуле:

$Зп = О_ф + К + С + К_н$, где:

Зп - месячная заработная плата;

$О_ф$ - оплата за фактическую учебную нагрузку;

К - выплаты компенсационного характера;

С - выплаты стимулирующего характера;

$К_н$ - выплаты в размере 100 (Сто) рублей на приобретение учебной литературы, необходимой для работы с воспитанниками.

2.5. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов педагогических работников ДООУ определяются с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы,

установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.6. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.7. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников ДОУ, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров и начисление заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Заведующая ДОУ в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного бюджетной сметой учреждения, плана финансово-хозяйственной деятельности, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников ДОУ, может привлекать для проведения учебных занятий с воспитанниками высококвалифицированных специалистов с применением следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

- для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

Ставки почасовой оплаты могут применяться при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ, рассчитанные с применением следующих коэффициентов:

- для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,15.

Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимального оклада, определенного для 1 квалификационного уровня ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня". В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

2.8. Заработная плата заведующей ДОУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада заведующей ДОУ определяется трудовым договором и устанавливается нормативными документами Отдела образования администрации Гаврилово-Посадского муниципального района Ивановской области в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости ДОУ.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующей ДОУ и средней заработной платы работников ДОУ устанавливается в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы заведующей ДОУ и средней заработной платы работников ДОУ, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

2.9. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: заведующей ДОУ - отделом образования администрации Гаврилово-Посадского муниципального района Ивановской области.

2.10. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера заведующей ДОУ устанавливаются локальными актами отдела образования администрации Гаврилово-Посадского муниципального района Ивановской области.

2.11. Выплаты стимулирующего характера (премии) заведующей осуществляются с учетом результатов деятельности ДОУ в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы ДОУ.

Размеры выплат стимулирующего характера (премии) заведующей ДОУ устанавливаются приказом Отдела образования администрации Гаврилово-Посадского муниципального района Ивановской области один раз в год в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя образовательных организаций.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам ДОУ могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.

3.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом 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 осуществление указанной выплаты прекращается.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

3.3.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для педагогических работников ДОУ может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжительностью не свыше двух

месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки и путем внесения изменений в тарификацию.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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.

3.3.4. 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.

3.3.5. Доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), а также порядок их установления определяются ДОО самостоятельно, но в объеме не менее 6 процентов средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете образовательного учреждения.

В перечень видов увеличения объема работ могут включаться: руководство предметными комиссиями, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ могут включаться:

- за руководство методическими объединениями различного уровня – до 20 % включительно;
- за индивидуальную работу с воспитанниками музыкальному руководителю ДОО до 10 % включительно.

3.4. Доплата специалистам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), оплаты за фактическую учебную нагрузку.

3.5. Для начисления выплат компенсационного характера, указанных в п. 3.3.2 - 3.3.4 настоящего Положения, доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.6. Выплаты компенсационного характера воспитателям (включая старшего), музыкальному руководителю ДОО за выполнение дополнительных функций по работе с семьями воспитанников в размере до 40% включительно от установленного оклада с учетом доплаты 25% работникам образовательных организаций, расположенных в сельской местности.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу:

а) выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков:

- за знание и использование в работе иностранных языков - 15 процентов;
- за оперативное выполнение особо важных заданий заведующей ДОО;
- за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов (со дня присвоения);
- за почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов (со дня присвоения);
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):
- доплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- образцовое качество выполняемых работ;
- персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов;

в) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

г) ежемесячные стимулирующие выплаты педагогическим ДОО производятся в соответствии с положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения;

4.2. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает заведующая ДОО, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами ДОО с учетом мнения представительного органа работников ДОО в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете.

4.3. 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;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательного учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДООУ среди населения;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных программ и т.д.

Максимальным размером указанные премии не ограничены.

4.4. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (ставке заработной платы).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются по решению заведующей ДООУ.

6.2. Штатное расписание ДООУ утверждается заведующей ДООУ и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих.