

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МБДОУ
«ЦРР-детский сад № 188»
_____ В.С.Тихонова
Протокол № 01.02 от 13.01.2017

ПРИНЯТО
общим собранием
трудового коллектива
Протокол № 4 от 16.01.2017

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
«ЦРР-детский сад № 188»
_____ Г.И.Лифанова
Приказ № 12-О от 30.01.2017

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 188»

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад № 188» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Примерным положением об оплате труда работников дошкольных образовательных организаций городского округа город Воронеж, утвержденным решением Воронежской городской Думы от 21.12.2016 № 442-IV, и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад № 188» (далее – Учреждение) за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням;
- подходы к осуществлению выплат стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;
- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников Учреждения в том числе заведующего, его заместителей.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются:

- для работников образования – на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- для работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, – на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, – на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективной деятельности структурных подразделений и Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью третьей статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - порядка аттестации работников Учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
 - систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);
 - рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
- 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.
- 1.5. Положение об оплате труда в Учреждении устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом Учреждения.

2. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с:

- нормативом финансирования образовательных организаций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых Учреждением, а также эффективности их реализации и количеством воспитанников;
- муниципальным нормативом подушевого финансирования на присмотр и уход, и количеством воспитанников.

Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$ФОТ = \frac{S_r \times (1 - Уч.p_r) + S_m}{B}, \text{ где:}$$

$ФОТ$ – фонд оплаты труда Учреждения;

S_r – сумма субвенции из регионального бюджета для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых Учреждением, а также эффективности их реализации;

$Уч.p_r$ – доля учебных расходов в нормативе финансирования образовательных организаций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях;

S_m – сумма субсидии из муниципального бюджета для возмещения нормативных затрат, связанных с оказанием организации предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного образования по основным общеобразовательным программам в муниципальных дошкольных образовательных организациях, создания условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей в муниципальной дошкольной образовательной организации;

B – коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование, на случай временной нетрудоспособности, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Распределение фонда оплаты труда

- 3.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (ΦOT_{δ}) и стимулирующей части (ΦOT_{cm}).

$$\Phi OT_{\delta\delta\delta} = \Phi OT_{\delta} + \Phi OT_{cm}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{cm} = \Phi OT_{\delta\delta\delta} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш – доля стимулирующей части $\Phi OT_{\delta\delta\delta}$.

Фактическая доля ΦOT_{cm} ежегодно устанавливается Учреждением в диапазоне от 15 до 30% от общего ΦOT (в том числе для учебно-вспомогательного и педагогического персонала не менее 25%, для АУП не менее 30%).

- 3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (заведующий Учреждением, заместители заведующего), педагогического (старший воспитатель, воспитатели, музыкальные руководители, педагог-психолог, педагоги дополнительного образования, инструкторы по физической культуре, учитель-дефектолог, учитель-логопед), учебно-вспомогательного (помощники воспитателей), младшего обслуживающего персонала (уборщики служебных помещений, подсобные рабочие, кастелянша, кладовщик, дворники, повара, рабочие по стирке и ремонту спецодежды, слесари-сантехники, сторожа, водитель автомобиля, оператор ЭВМ) и служащих (делопроизводитель, машинистка, шеф-повар) Учреждения и складывается из:

$$\Phi OT_{\delta} = \Phi OT_{ayn} + \Phi OT_{nn} + \Phi OT_{ybn} + \Phi OT_{mon}, \text{ где:}$$

ΦOT_{ayn} – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ΦOT_{nn} – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

ΦOT_{ybn} – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ΦOT_{mon} – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала и служащих.

- 3.3. Заведующий Учреждением формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда, при этом дополнительно учитываются следующие условия:

- 1) Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала не должна превышать 15%, из них доля фонда оплаты труда заведующего не должна превышать 12% от фонда оплаты труда Учреждения, формируемого из средств субвенции областного бюджета, при этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

- 2) Доля фонда оплаты труда педагогического персонала должна быть не менее 75% от фонда оплаты труда Учреждения, формируемого из средств субвенции областного бюджета.
- 3.4. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров между заведующим Учреждением и работниками.

4. Расчет заработной платы работников

- 4.1. Месячная заработная плата работников Учреждения определяется по следующей формуле:

$$Зп = Od + K + C + V_{cx} \quad , \quad \text{ГДЕ:}$$

$Зп$ – месячная заработная плата;
 Od – оклад (должностной оклад);
 K – компенсационные выплаты;
 C – стимулирующие выплаты;
 V_{cx} – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$Od = B \times K_n \quad , \quad \text{где:}$$

B – оклад по ПКГ (приложение к Положению);

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (таблица 1). При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) и коэффициент постоянных повышающих надбавок, остальные части заработной платы выплачиваются в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством, а также в пределах утвержденного объема фонда оплаты труда.

таблица 1

Постоянные повышающие надбавки к окладу (должностному окладу),
 ставке заработной платы

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
1	Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории:		Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении работнику квалификационной категории. Устанавливается как по основному месту работы, так и по совместительству. Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории. В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию
1.1.	высшая квалификационная категория;	1,4	
1.2.	первая квалификационная категория	1,2	

			<p>оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.</p> <p>Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на один календарный год в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до возникновения права на пенсию по возрасту¹. <p>После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.</p>
2.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		<p>Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых Учреждение является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - время работы в Учреждении; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением; - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях.
2.1.	- от 3 до 5 лет;	1.02	
2.2.	- от 5 до 10 лет;	1.03	
2.3.	- от 10 до 15 лет;	1.05	
2.4.	- свыше 15 лет.	1.07	
3.	Педагогическим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	

1

В соответствии с законодательством Российской Федерации, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется.

3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
3.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный ...»);	1.2	
3.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в дошкольных образовательных организациях со дня заключения трудового договора. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в дошкольной образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в дошкольной образовательной организации в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания учебного заведения (профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования).
4.1.	- с дошкольной образовательной организацией;	1.2	
4.2.	- с дошкольной образовательной организацией (при наличии диплома с отличием).	1.25	
5.	Педагогическим работникам, помощникам воспитателей за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).	1.05	За каждого ребенка с ОВЗ, но не более 1,2.
6.	Помощникам воспитателей доплата за участие в организации образовательного процесса.	1.35	
7.	Педагогическим работникам, работающим в «Ресурсной группе» с детьми с расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями поведения, коммуникации и речи.	1.5	Применяется только к работникам, занимающим должности тьютора и воспитателя.

- 4.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:

$$K_n = (k_1 + k_2 \dots + k_n) - (n - 1)$$

- 4.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).
- 4.4. Особенности расчета заработной платы педагогических работников в Учреждении. Размер месячного оклада (должностного оклада) педагогических работников определяется по следующей формуле:

$$O_o = \frac{B \times K_n \times \Phi_n}{N_{чс}} \times K, \text{ где:}$$

O_o – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

B – оклад по ПКГ (приложение к Положению);

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1);

Φ_n – фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

$N_{чс}$ – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

K – индивидуальный коэффициент для дошкольной образовательной организации с учетом месячного фонда оплаты труда педагогических работников, который рассчитывается по формуле:

$$K = \frac{\Phi OT}{\Phi OT_{\phi}}, \text{ где:}$$

ΦOT – фонд оплаты труда педагогических работников, полученный при распределении фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации;

ΦOT_{ϕ} – фонд оплаты труда педагогических работников, фактически сложившийся при расчете заработной платы педагогических работников.

Индивидуальный коэффициент (K) не может быть меньше 1; в случае если при расчете значение (K) меньше 1, то применяется (K) = 1.

В пределах фонда оплаты труда в Учреждении педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

5. Расчет заработной платы заведующей Учреждением, его заместителей

- 5.1. Заработная плата заведующего Учреждением, его заместителей формируется из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат (в том числе единовременной материальной помощи при уходе в очередной отпуск) и рассчитывается по следующей формуле:

$$Z_{np} = O_{др} + K_p + C_p + B_{сх}, \text{ где:}$$

Z_{np} - заработная плата заведующего, его заместителей;

$O_{др}$ - оклад (должностной оклад) заведующего, его заместителей;

K_p - компенсационные выплаты;

C_p - стимулирующие выплаты;

$B_{сх}$ - социальные выплаты.

- 5.2. Оклад (должностной оклад) заведующего Учреждением рассчитывается по следующей формуле:

$$O_{др} = (B \times K_{\text{от}} \times K_{\text{зв}} + C_{\text{кв}}) \times K_{\text{кор}} \times K_{\text{эф}}, \text{ где:}$$

Одр - оклад заведующего;

Б - средняя заработная плата педагогических работников городского округа город Воронеж, сложившаяся в дошкольных образовательных организациях городского округа город Воронеж за год, предшествующий расчетному. Средняя заработная плата педагогических работников городского округа город Воронеж определяется по итогам организуемого статистического наблюдения путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без фонда заработной платы внешних совместителей и фонда заработной платы по договорам гражданско-правового характера с лицами, не являющимися работниками организаций) на среднесписочную численность педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) и на количество месяцев в году. При этом в сумму начисленной заработной платы работников списочного состава по основной работе включается оплата труда по внутреннему совместительству, а также вознаграждения по договорам гражданско-правового характера, заключенным работниками списочного состава со своей организацией;

$K_{\text{гот}}$ - коэффициент за группу оплаты труда;

$K_{\text{зв}}$ - коэффициент за государственные награды, почетные звания, ведомственные награды и звания, ученую степень и ученое звание, который устанавливается в следующих размерах:

- 1,1 - при наличии ученой степени, ученого звания, почетного звания, наград Российской Федерации, СССР;
- 1,05 - при наличии ведомственных наград и почетных званий.

Коэффициент устанавливается по одному из оснований со дня представления соответствующего документа, подтверждающего наличие ученой степени, ученого звания, почетного звания, награды;

$C_{\text{кв}}$ - сумма повышающей надбавки по итогам аттестации, утверждаемой приказом учредителя Учреждения;

$K_{\text{кор}}$ – корректирующий индивидуальный коэффициент, который рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{кор}} = \frac{\Phi OT_{\text{рук.пл}}}{\Phi OT_{\text{рук.факт}}}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{\text{рук.пл}}$ – плановый фонд оплаты труда руководителя, полученный при распределении фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации в соответствии с пунктом 3.3 настоящего Положения без учета стимулирующего ФОР;

$\Phi OT_{\text{рук.факт}}$ – фонд оплаты труда руководителя, фактически сложившийся при расчете заработной платы, рассчитывается по формуле:

$$\Phi OT_{\text{рук.факт}} = (B \times K_{\text{гот}} \times K_{\text{зв}} + C_{\text{кв}})$$

Индивидуальный коэффициент ($K_{\text{кор}}$) не может быть меньше 0,95 и более 1, в случае, если при расчете значение ($K_{\text{кор}}$) меньше 0,95, то применяется ($K_{\text{кор}}$) равным 0,95, если больше 1, то применяется ($K_{\text{кор}}$) равным 1.

$K_{\text{эф}}$ – коэффициент, отражающий эффективность структуры дошкольной образовательной организации, рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{эф}} = \frac{(K_1 + K_2 + K_3)}{3}, \text{ где:}$$

K_1 – коэффициент, определяющий отклонение фактической наполняемости групп от нормативной² ($K_1 = \frac{\text{факт}}{25}$);

K_2 – коэффициент, определяющий отклонение фактической доли фонда оплаты труда педагогического персонала³ от нормативной ($K_2 = \frac{\text{факт}}{75}$);

K_3 – коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения количества воспитанников на одного педагогического работника от нормативного ($K_3 = \frac{\text{факт}}{12}$), в случае если в дошкольной образовательной организации функционируют группы компенсирующей и комбинированной направленности, то коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения количества воспитанников на одного педагогического работника от нормативного в таких группах, рассчитывается по формуле: ($K_3 = \frac{\text{факт}}{6}$)

K_1, K_2, K_3 не может быть более 1; в случае, если при расчете значение больше 1, то применяется (K_1, K_2, K_3) равным 1.

Для предотвращения значительного увеличения или уменьшения (свыше 10%) размера должностного оклада, связанного с переходом на новую методику расчета в течение первых двух лет, учредителем может быть принято решение о применении повышающего или понижающего коэффициента.

5.3. Дифференциация в оплате труда руководителей устанавливается по группам оплаты труда.

Группы по оплате труда, порядок отнесения дошкольной образовательной организации к определенной группе, размер коэффициентов и другие вопросы в части определения групп оплаты труда руководителей устанавливаются учредителем дошкольной образовательной организации.

5.4. Плановый годовой стимулирующий фонд оплаты труда заведующего (ФОТ_{ст.год}) состоит из 4 квартальных премий и единовременной выплаты к отпуску в размере 100% должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера в отношении заведующего Учреждением формируются на основе показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности заведующего. Порядок и условия установления стимулирующих выплат заведующему, установления иных выплат, в том числе и выплат социального характера, а также конкретные критерии и показатели эффективности деятельности руководителя устанавливаются нормативным актом администрации городского округа город Воронеж.

²Для образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, имеющих помещения групповых ячеек, в которых в соответствии с нормами СанПиН 2.4.1.3049-13 невозможно разместить 25 воспитанников, применяются расчетное количество воспитанников в зависимости от площади. Также в случае, если в образовательной организации есть группы с детьми с ОВЗ, учредитель самостоятельно принимает решение о нормативной наполняемости групп в данном образовательном учреждении.

³ Фактическая доля фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по данным финансового мониторинга за год предшествующий расчетному.

- 5.5. При выполнении работ, предоставлении услуг за рамками утвержденного муниципального задания, выполнении сложных и ответственных работ заведующему Учреждением может быть установлена дополнительная выплата стимулирующего характера (осуществлено единовременное денежное поощрение) по решению учредителя Учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда административно-управленческого персонала. Порядок установления дополнительной выплаты стимулирующего характера (осуществления единовременного денежного поощрения) определяется нормативным актом администрации городского округа город Воронеж.
- 5.6. Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы заведующего Учреждением и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 5, при выполнении условий, указанных в пункте 3.3 настоящего Положения.
- 5.7. Размер должностного оклада и выплат стимулирующего характера, а также показатели качества выполнения работы и критерии их оценки устанавливаются трудовым договором.
- 5.8. Должностные оклады заместителей заведующего устанавливаются в размере на 10% - 50% ниже должностного оклада заведующего Учреждением (без учета выплат за государственные и отраслевые награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание, а также повышающей надбавки по итогам аттестации).
- 5.9. Сумма повышающей надбавки по итогам аттестации утверждается приказом заведующего Учреждением.
- 5.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям заведующего в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются трудовым договором, в котором указываются наименование выплаты, ее размер, а также факторы, обуславливающие получение выплаты. Компенсационные выплаты заместителям устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты.
- 5.11. Стимулирующие выплаты включают в себя ежемесячные поощрительные выплаты (премии).
 Размер ежемесячных премиальных выплат заместителям заведующего рассчитывается по следующей формуле:
- $$C_3 = Od_3 \times K_{cmp}, \text{ где:}$$
- C_3 – размер ежемесячной премиальной выплаты заместителя заведующего;
 Od_3 – оклад (должностной оклад) заместителя заведующего;
 K_{cmp} – коэффициент стимулирования заместителей заведующего, который рассчитывается в зависимости от результативности и качества работы заместителей согласно разработанным критериям и показателям. Диапазон K_{cmp} устанавливается в пределах от 0 до 1.
- 5.12. Оценка качества труда заместителей заведующей осуществляется 1 раз в год не позднее 1 декабря по итогам работы за предшествующий учебный год.
 Коэффициент стимулирования на календарный год устанавливается решением комиссии Учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Установленный размер коэффициента стимулирования заместителей сохраняется в течение календарного года.
 Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учетом фактически отработанного времени.

- 5.13. Размер должностного оклада и выплат стимулирующего характера, а также показатели качества выполнения работы и критерии их оценки отражаются в трудовом договоре заместителей заведующего.
- 5.14. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

6. Выплаты компенсационного характера

- 6.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).
- 6.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, устанавливаются доплаты – не менее 4% от должностного оклада работника. Установление вышеуказанных доплат производится по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.
- 6.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие в общественной работе), устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

При определении размера компенсационных выплат применяется формула:

$$K = B \times K_p, \text{ где:}$$

K – компенсационные выплаты;

B – оклад по ПКГ (приложение к Положению);

K_p – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 2).

Таблица 2

Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат

№ п/п	Виды работ	Значение K_p
1.	Координация деятельности специалистов «Ресурсных групп» ⁴	0.55
2.	За работу в составе психолого-медико-педагогической службы Учреждения	0.10

- 6.4. Конкретные размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения (кроме заведующего) локальными нормативными актами, принимаемыми Учреждением с учетом мнения представительного органа работников и обеспеченности организации финансовыми средствами, либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не может быть ниже размеров, установленных трудовым

⁴Устанавливается воспитателю «Ресурсной группы».

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Стимулирующие выплаты

- 7.1. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам Учреждения в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом. Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в Учреждении, а также с использованием единых механизмов, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения отражены в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка — детский сад № 188». Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда анализирует информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников. Данная информация является основанием для их стимулирования. Порядок рассмотрения комиссией вопроса о стимулировании работников устанавливается Положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 188».
- 7.2. Заведующий Учреждением обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев, показателей и условий их выплаты.
- 7.3. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничен. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка — детский сад № 188», принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников. Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учетом фактически отработанного времени.

8. Выплаты социального характера

- 8.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и внебюджетных источников по письменному заявлению работника.
- 8.2. Выплата материальной помощи работникам Учреждения производится по письменным заявлениям работников. Порядок, размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми Учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

- 8.3. По письменному заявлению работника производится:
- единовременная выплата при увольнении по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию по старости;
 - единовременная выплата к юбилейным датам (50 и 55 лет со дня рождения для женщин, 50 и 60 лет со дня рождения для мужчин) — до одного должностного оклада.
- 8.4. Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников с учетом мнения представительного органа работников и органа управления Учреждением, наделенного соответствующими полномочиями.

9. Другие вопросы оплаты труда работников

В Учреждении предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, младшего обслуживающего персонала и служащих.

Штатное расписание Учреждения утверждается ее заведующим и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения ее функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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», оплата их труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Заведующий в пределах фонда оплаты труда для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, имеет право осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Положением об оплате труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается заведующим Учреждением с учетом мнения профсоюзного комитета и органа управления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Приложение
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Центр развития ребёнка – детский сад № 188»

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы)
по профессионально-квалификационным группам (ПКГ)
должностей работников дошкольных образовательных организаций

1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования дошкольных образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н, в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (<i>помощник воспитателя</i>)	6220
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1-й квалификационный уровень (<i>младший воспитатель</i>)	6400
2-й квалификационный уровень	6450
ПКГ должностей педагогических работников	
1-й квалификационный уровень (<i>инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель</i>)	6820
2-й квалификационный уровень (<i>педагог дополнительного образования, социальный педагог</i>)	7370
3-й квалификационный уровень (<i>воспитатель, педагог-психолог</i>)	8110
4-й квалификационный уровень (<i>старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог</i>)	8720
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	7600
2-й квалификационный уровень	7870
3-й квалификационный уровень	8190

2. Должностные оклады работников дошкольных образовательных организаций, занимающих должности служащих, общие для всех видов экономической деятельности (общеотраслевые должности), устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностной оклад, рублей
делопроизводитель, машинистка, секретарь-машинистка	5770
шеф-повар	6660

3. Оклады по профессиям рабочих дошкольных образовательных организаций устанавливаются исходя из разряда работ в соответствии с ЕТКС, в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, рублей
1-й разряд: дворник, сторож, вахтер, уборщик производственных и служебных помещений	5770
2-й разряд: кастелянша, кладовщик, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий, оператор ЭВМ	5830
3-й разряд: слесарь-сантехник, повар	5880
4-й разряд: повар, водитель автомобиля	5950
5-й разряд: повар	6040