

УТВЕРЖДЕНО
Приказом Муниципального
Бюджетного дошкольного
Образовательного учреждения
«Детский сад №12» с. Новоселище
Ханкайского муниципального района
Приморского края от 27 сентября 2013г № 47
С изменениями и дополнениями:
Приказом № 50 от 15 ноября 2013г
С изменениями и дополнениями:
Приказом № 63 от 15 мая 2014г.
С изменениями и дополнениями:
Приказом № 88 от 10 октября 2014г
С изменениями и дополнениями:
Приказом № 104 от 5 февраля 2015г

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения «Детский сад №12» с. Новоселище,
Ханкайского муниципального района Приморского края.

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения, разработано в соответствии с постановлением Администрации Ханкайского муниципального района от 13.08.2013г.

1.2. Настоящее Положение регулирует:

Порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения, порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств субвенций краевого бюджета, местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. 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.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Системы оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.8. Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Ханкайского муниципального района о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждения их

размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

II порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждения включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного [справочника](#) работ и профессий рабочих;

единого квалификационного [справочника](#) должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

[перечня](#) видов компенсационных выплат в муниципальном бюджетном образовательном учреждении, [перечня](#) видов стимулирующих выплат в муниципальном бюджетном образовательном учреждении МБ ДОУ «Детский сад №12».

2.1.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет:

размеры окладов, ставок заработной платы;

размеры повышающих коэффициентов,

размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются

руководителем учреждения по квалификационным уровням

профессиональных квалификационных групп (далее – оклады по ПКГ),

утвержденных федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке государственной политики и

нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований

к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые

необходимы для осуществления соответствующей профессиональной

деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 1).

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент при наличии высшего профессионального образования;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях;
- повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.3.2. К окладам медицинских и педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию и наличие высшего профессионального образования.

Уровень образования, квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
При наличии высшего профессионального образования	0,06
Первая категория	0,08
Высшая категория	0,12

2.3.3. К окладам работников (в том числе к окладам медицинских и педагогических работников), установленным по ПКГ, может применяться повышающий коэффициент за выслугу лет в следующих размерах:

Стаж работы	Размер повышающего коэффициента
от 1 до 5 лет	0,05
от 5 до 10 лет	0,10
от 10 до 15 лет	0,15
свыше 15 лет	0,20

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, в органах управления образования, учреждениях, подведомственных органу управления

образования независимо от занимаемой должности, медицинским и педагогическим работникам за работу в данных должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

2.3.4. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum PK, \text{ где:}$$

P_{op} – размер оклада работника;

$O_{пкг}$ – оклад работника по ПКГ;

$\sum PK$ - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.6. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.3.7. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 г.

III. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

3.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления, ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат (приложение 2).

3.2. Работникам учреждения в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда. На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам учреждения при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой выплаты. При этом руководитель учреждения принимает меры по

проведению специальной оценки условий труда в [порядке](#), установленном трудовым [законодательством](#), с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Данная компенсация не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда ([ч. 4 ст. 219](#) ТК РФ)

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

районный коэффициент к заработной плате - 30 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

3.6. Компенсационные выплаты работникам учреждения в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом [статьи 149](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Работникам учреждения, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы – для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы). Педагогическим работникам, оплата труда которых осуществляется исходя из ставки заработной платы, указанная доплата устанавливается с учетом учебной нагрузки. Работникам образовательных учреждений (оплата труда которых исчисляется исходя из должностного оклада, определенного в штатном расписании)

доплата начисляется на должностной оклад, установленный трудовым договором с учетом педагогической нагрузки. На доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ доплата за работу учреждении, расположенном в сельском населенном пункте в размере 25 % не начисляется. Указанная доплата не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.8. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со [статьей 150](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), совмещении профессий (должностей) - [статьей 151](#) ТК РФ, сверхурочной работе - [статьей 152](#) ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - [статьей 153](#) ТК РФ.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора исходя из оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.8.1 Работникам учреждения, на которых возложены функции по руководству районным методическим объединением, согласно приказа Управления народного образования Администрации Ханкайского муниципального района, устанавливается доплата в размере 10 процентов оклада (ставки заработной платы).

3.8.2. Работникам учреждения, на которых возложены функции по выписке путевых листов, согласно приказа по учреждению устанавливается доплата в размере 10% оклада за каждый автобус.

Выплаты, предусмотренные пунктом 3.8.2 устанавливаются к окладу исходя из установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы).

3.9. Доплаты при выполнении работы в выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время устанавливаются в соответствии со [статьей 153,154](#) ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.10. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.11. Молодым специалистам- выпускникам высших и средних учебных заведений, устанавливается единовременные компенсационные выплаты в размере 5(пяти) должностных окладов в соответствии с Положением об установлении единовременной компенсационной выплаты молодым специалистам в образовательных учреждениях, утвержденным Администрацией Ханкайского муниципального района.

IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

4.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения (для

муниципальных бюджетных учреждений), с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат (приложение 3).

К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество его работы (приложение 5).

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладу исходя из установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), при неполной отработке нормы рабочего времени доплата начисляется пропорционально отработанному времени. Доплата не распространяется на дни, часы, отработанные сверх установленной нормы рабочего времени. Стимулирующие выплаты устанавливаются по основной должности и могут устанавливаться по должностям на условиях внутреннего (внешнего совместительства).

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы;
- выплаты за ученную степень и почетное звание

Работникам, имеющим отраслевые почетные звания, ученые степени,

отраслевые почетные нагрудные знаки устанавливается ежемесячная выплата за качество выполняемых работ в следующих размерах:

работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения, отраслевые почетные нагрудные знаки – 5 процентов оклада;

работникам учреждения, имеющим ученую степень доктора наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения, почетное звание «Народный учитель», почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник образования» – 10 процентов оклада;

4.3. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения производится один раз в год, по итогам прошедшего учебного года до 05 сентября. Вновь принятым работникам выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться по результатам работы за полугодие (для педагогических работников) и по результатам 1 - 3 месяцев работы для остальных работников.

4.4. Если на работника учреждения налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются до снятия взыскания.

4.5. Оценку эффективности деятельности работника учреждения осуществляет комиссия по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера, которая утверждается приказом руководителя учреждения.

В комиссию по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения могут включаться:

- Зааведующий учреждения;
- Заведующий хозяйством учреждения;
- Представитель работников учреждения (в общем не менее 5 человек).

Председателем комиссии по расчету размера и обоснованию данного расчета является заведующий учреждения.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов. Заведующий учреждения утверждает своим приказом размер выплат стимулирующего характера по каждому работнику учреждения, с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

4.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется за счет средств фонда оплаты труда по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. При отсутствии или недостатка объема бюджетных средств, руководитель учреждения может выносить решение о приостановки, уменьшении или отмене выплат стимулирующего характера, предупредив работника учреждения об этом в установленном законодательством порядке.

V. Порядок оплаты труда главного бухгалтера.

5.1. Заработная плата главного бухгалтера состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.2. Оклад главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов руководителей этих учреждения без учета повышающих коэффициентов.

5.3. Компенсационные выплаты главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат (приложение 2).

Конкретный размер компенсационных выплат главному бухгалтеру учреждения, имеющему право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

5.4. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат (приложение 3).

Конкретный размер стимулирующих выплат главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в трудовом договоре с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждения с 1 января 2015 года должна составлять не менее 30 процентов.

6.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

VII Оказание материальной помощи работникам учреждения

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

7.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

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

Приложение 2
к положению об оплате труда

ПЕРЕЧЕНЬ

видов компенсационных выплат в муниципальном бюджетном образовательном учреждении, «Детский сад №12» с. Новоселище Ханкайского муниципального района Приморского края.

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
 2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
 3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
-

Приложение 3
к положению по МБ ДОУ
«Детский сад №12»

ПЕРЕЧЕНЬ
видов стимулирующих выплат муниципальном бюджетном
образовательном учреждении, «Детский сад №12» с. Новоселище
Ханкайского муниципального района Приморского края.

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Премии по итогам работы.

Приложение к приказу

От 10.10.2014г №88

Приложение 1
к положению об оплате труда
работников МБ ДОУ
«Детский сад №12»
с.Новоселище

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ

Работников в муниципальном бюджетном образовательном учреждении,
«Детский сад №12» с. Новоселище Ханкайского муниципального района
Приморского края.

п/п	Наименование должностей (профессий)	Размеры окладов, рублей	
		Общеобразова- тельные учреждения, учреждения дополнительного образования детей	Дошкольные образова- тельные учреждения
1	2	3	4
I. Перечень должностей (профессий) специалистов			
ОБРАЗОВАНИЕ:			
	Специалисты (всех должностей):		
1	Воспитатель		8971
2	Музыкальный руководитель		8029
II. Перечень общепрофессиональных должностей (профессий) специалистов, служащих и рабочих			
	Специалисты (всех должностей):		
1	Бухгалтер (бухгалтер-кассир)		
1.1	Ведущий бухгалтер		
1.2	Бухгалтер 1 категории, бухгалтер - кассир 1 категории	4241	
5	Заведующий хозяйством		3422
6	Секретарь-машинистка		3302
8	Младший воспитатель		3914
11	Старшая медицинская сестра		6094
12	Управление автомобилем, перевозящим детей		5715
13	Кухонный рабочий		2977

14	Сторож		2824
15	Повар		
15.1	Повар 3разряда		3302
15.2	Повар 4разряда		3422
15.3	Повар 5разряда		3371
16	Машинист по стирке белья		2977

Присвоенная категория по одной из педагогических должностей может распространяться на другую должность при совпадении должностных обязанностей, учебных программ, профиля работы в следующем порядке:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель	Воспитатель