

Согласовано:  
с профсоюзным комитетом

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 109»

Принято 13 января 2024года

-----Филиппова И.И.

## **Дополнения к ПОЛОЖЕНИЮ О системе оплаты труда в МБДОУ - «Детский сад № 109»**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящее положение разработано для МБДОУ «Детский сад № 109» (далее - учреждение) в соответствии со статьей 144,145 Трудового кодекса РФ, постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 №285-П «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов Государственной власти Ивановской области», постановлением Главы города Иванова от 27.10. 2008 г. № 3306 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Иванова, управления внутренних дел по городскому округу Иваново и его подразделений», Постановлением администрации города Иванова № 1154 от 20.11.2020 г.. Законом РФ «Об образовании», Уставом учреждения, новым Законом о МРОТ № 473 ФЗ от 29.12.2020г.

1.2. Настоящее положение регламентирует деятельность учреждения в области оплаты труда работников, установления стимулирующих, компенсационных и прочих выплат, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления материальными и кадровыми ресурсами.

1.3. **Положение вводится в действие с 01.01.2024 года на период действия новых систем оплаты труда работникам бюджетной сферы и нового размера минимальной оплаты труда.**

1.4. **Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся руководителем учреждения, по согласованию с Управляющим Советом учреждения.**

### **2. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

#### **2.1. Заработная плата работников учреждения определяется на основе:**

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням;
- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ через умножение минимальных окладов на повышающие коэффициенты; установление выплат компенсационного характера;
- установление выплат стимулирующего характера.

#### **2.2. Изменение должностных окладов производится:**

- при увеличении стажа педагогической работы;
- при получении образования;
- при присвоении категории;
- при присвоении почетного звания.

При наступлении у работника права на изменение размера ставок заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Руководитель учреждения ежегодно проводит тарификацию педагогических работников, проверяет документы о стаже, образовании работников.

Руководитель несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы сотрудников.

Для тарификации педагогических работников установлена нагрузка – 36 часов в неделю, для музыкального руководителя 24 часа в неделю за 1 ставку.

Размеры окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням профессионально квалификационных групп должностей педагогических работников определяется путем умножения минимальных окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням профессионально

квалификационных групп должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации и специфики работы в учреждении, с учетом его вида.

К<sub>о</sub> образования для педагогических должностей старшего воспитателя,

- 1,20 – среднее профессиональное образование;
- 1,30 – высшее образование (бакалавр);
- 1,31 – высшее образование (специалист, магистр).

К<sub>о</sub> образования для музыкального руководителя, младшего воспитателя:

К<sub>о</sub>-1.0 – стаж от 3 до 10 лет

К<sub>о</sub>-1.08 – стаж от 10 до 15 лет

К<sub>о</sub>-1.17 – стаж от 0 до 3 лет и от 15 до 20 лет

К<sub>о</sub>-1.18 – стаж свыше 20 лет

К<sub>о</sub> квалификации применяется для формирования ставок заработной платы работников с учетом присвоенной им квалификационной категории

- высшая квалификационная категория - 1,14
- первая квалификационная категория – 1,08
- вторая квалификационная категория – 1,04

К<sub>о</sub> специфики применяется для формирования ставок заработной платы педагогическому персоналу (в т.ч. музыкальный руководитель, руководитель учреждения)

К<sub>о</sub> специфики в дошкольных учреждениях повышенного статуса (II категории) - 0, 15. При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты перемножаются.

Заработная плата работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (младшие воспитатели) определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных и стимулирующих выплат.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются руководителем учреждения в пределах средств, предусмотрены на оплату труда.

Заработная плата работников общепромышленных должностей (повара, специалиста по стирке белья, заведующего складом мягкого инвентаря, дворника, сторожа, уборщика служебных помещений, рабочего по обслуживанию здания, подсобного рабочего кухни) определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются на 30 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат.

**Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в соответствии с Постановлением Администрации города Иванова от № 2547 от 14 ноября 2017 года.**

С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера.

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

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

### 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

В учреждении устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

-выплаты за работу, связанную с хлорированием воды, за работу с вредными и опасными условиями труда.

При этом устанавливается повышающий коэффициент **12 % должностного оклада.**

Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда персонала.

Размер доплат за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемой работы без освобождения от основной работы, определяемой трудовым договором, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).в размере 35%.

По желанию работника, работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха.

Размер доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника (заведование кабинетом психологической разгрузки, мастерской для детского творчества, и др., организация учебно-опытного участка на территории ДОУ, проведение дополнительной работы по кружковой и студийной работе, создание игро- и лекотеки и др.) устанавливается до 10% должностного оклада, **но в пределах выделенных бюджетных ассигнований.**

**Минимальные оклады (ставки) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп с 1 октября 2023 года**

младший воспитатель-6005.00

музыкальный руководитель- 8409,70

воспитатель, - 8409.70

подсобный рабочий кухни, уборщик служебных помещений, сторож, дворник, завед. складом мягкого инвентаря, машинист по стирке белья- 3853.00

рабочий по обслуживанию здания, повар- 4212.00

#### **4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.**

Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Положением и локальными актами учреждения о премировании от 23.10.2014, о выплатах к заработной плате и установление доплат, надбавок и прочих выплат стимулирующего характера.

4.1. В целях повышения стимулирования производится доплата работникам учреждения в следующем размере:

1520 рублей – заведующему

3230 рублей – младшему воспитателю

3910 руб. – повару + 2500 (отдельное постановление № 259 от 4.03.2020года)

2445 рублей - другим категориям работников.

Воспитателям доплата производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основному месту работы за фактически отработанное время.

4.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат к окладу:

а) Стимулирующие надбавки

-за работу с компьютером и соответствующую обработку материалов на нем -15%;

-за наличие почетной грамоты министерства образования РФ, за ведомственные нагрудные знаки, звание ветеран труда-10%;

-доплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной, приносящей доход, деятельности;

-за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;

-персональная надбавка в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;

-надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

б) Премии

-премия по итогам работы за полугодие, 9 месяцев, год;

-премия за образцовое качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы;

-иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу \_\_\_\_\_

**4.3. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа Управляющего Совета учреждения на полугодие**

**4.4. При премировании учитывается:**

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм организации труда;
  - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с успешной деятельностью учреждения;
  - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса, уставной деятельности учреждения;
  - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
  - участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных мероприятий;
  - особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной, бесперебойной работы инженерных и хозяйственных эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение платных образовательных услуг и прочей внебюджетной деятельностью;
  - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
  - непосредственное участие в реализации городских и региональных целевых программ.
- Максимальным размером премии не ограничены.

**4.5. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (зарботной плате)**

4.6. Источниками для формирования поощрительного фонда является как экономия фонда заработной платы, так и поступления от оказания платных образовательных и иных услуг, целевые пожертвования, спонсорские средства юридических и физических лиц, доходы от предпринимательской деятельности, средства от сдачи помещений в аренду.

4.7. Стимулирующая выплата не выплачивается:

- при наличии нарушений финансовой, трудовой и исполнительской дисциплины;
- наличия обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников.

## **5. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.**

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы, руководитель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, по которым не установлены минимальные оклады, размеры окладов устанавливает руководитель учреждения.

5.3. Норма рабочего времени педагогического персонала в учреждении установлена 36 часов в неделю. При выполнении работы, связанной с замещением отсутствующего работника по причине болезни, отпуска, применяется почасовая оплата.

5.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, включаются в трудовой договор с работником.

5.5. Зарботная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем детского сада. Численность работников должна быть достаточной для выполнения уставных задач учреждения.