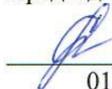


СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного комитета

  
С.А.Выборнова  
01.03.2019

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующая  
Е.Е.Ковалева  
01.03.2019



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального дошкольного образовательного учреждения**  
**Центра развития ребенка - детского сада № 179 «Алиса»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением администрации города Ульяновска от 18 марта 2014 года № 1140 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Ульяновск» и предусматривает правила организации оплаты труда, порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка – детского сада № 179 «Алиса» (далее ДОУ)

1.2. Система оплаты труда работников ДОУ включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников ДОУ устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В случае отсутствия в профессиональных квалификационных группах наименования должности (профессии), занимаемой работником в образовательной организации, учитываются требования к уровню квалификации, необходимые для занятия указанной должности, установленные едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (и) или положениями профессиональных стандартов.

1.4. Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

**2. Порядок определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников**

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной плата работников ДОУ определяются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок

2.2. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы определяется в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Ульяновск», утвержденным постановлением администрации города Ульяновска от 18 марта 2014 года № 1140

2.3. При наступлении у работника образовательной организации права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также, в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

### **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам ДООУ, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни)

3.2. Работникам ДООУ за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится доплата не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Работникам ДООУ за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, тяжелые работы по результатам специальной оценки условий труда производятся ежемесячные доплаты в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4. Работникам ДООУ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового оклада (должностного оклада), одинарной часовой ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада), двойной часовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5. Работникам ДООУ на период совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной пропорционально норме рабочего времени или норме труда (трудоустроенности).

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам ДООУ с учетом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ
- выплаты (надбавки) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Работникам ДООУ устанавливаются надбавки за квалификационную категорию (педагогическим работникам),

Кроме того, работникам ДООУ могут устанавливаться доплаты за наличие ученой степени, надбавки за наличие почетного звания, персональные надбавки.

При наличии у педагогического работника двух оснований для установления надбавки (за выслугу лет и за квалификационную категорию) надбавка устанавливается по одному (максимальному) основанию.

4.3. Работникам ДООУ могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере до 120 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы, от которых зависит конкретный процент надбавки, устанавливается Положением о материальном стимулировании работников ДООУ.

4.4. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам ДООУ по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых показателей деятельности ДООУ.

Конкретные значения показателей эффективности деятельности образовательных организаций ежегодно утверждаются учредителем, порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются Положением о материальном стимулировании работников ДООУ.

4.5. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам. Надбавка устанавливается в зависимости от стажа работы по соответствующим должностям и начисляется в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Ульяновск», утвержденным постановлением администрации города Ульяновска от 18 марта 2014 года № 1140.

4.6. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию (уровень квалификационной подготовки).

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности и инновационной деятельности. Аттестация педагогических работников ДООУ осуществляется в соответствии с [Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность](#), утвержденным [приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276](#)

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- При наличии высшей квалификационной категории, - 50%
- При наличии первой квалификационной категории, - 35%

4.7. Руководителям и специалистам за наличие нагрудных знаков, ученой степени, почетного звания, присвоенных в соответствии с федеральным законодательством и

законодательством субъекта Российской Федерации, при соответствии профилю трудовой деятельности могут устанавливаться в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Ульяновск», утвержденным постановлением администрации города Ульяновска от 18 марта 2014 года № 1140.

4.8. Персональная надбавка устанавливается работнику ДООУ с учетом его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта. Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем образовательной организации в отношении конкретного работника.

4.9. Условия премирования указаны в Положении о материальном стимулировании работников ДООУ.

4.10. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ДООУ.

4.11. Меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

Источниками стимулирующего фонда являются:

- фонд стимулирующих надбавок;
- экономия фонда заработной платы;
- иные источники поступлений, не противоречащие законодательству Российской Федерации, в том числе доходы от предоставления платных образовательных услуг.

4.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за фактически отработанное время.

## **5. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников ДООУ.**

5.1. Оплата труда педагогических работников ДООУ определяются с учетом:

- установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации.

5.2. Оплата труда педагогических работников осуществляется на основании тарификационных списков, ежегодно утверждаемых на начало учебного года по форме, установленной уполномоченным исполнительным органом государственной власти в сфере образования.

5.3. Заведующей ДООУ, ее заместителям и другим работникам ДООУ устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

5.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работа за ставку заработной платы) для педагогических работников ДООУ устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы.

## **6. Порядок и условия оплаты труда заведующей ДООУ, ее заместителей и главного бухгалтера**

6.1. Заработная плата заведующей ДООУ, ее заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата заведующей ДООУ устанавливается при заключении с ней трудового договора Учредителем.

Заработная плата заместителей заведующей и главного бухгалтера ДООУ устанавливается заведующей ДООУ.

6.2. Предельный уровень соотношения размера среднемесячной заработной платы заведующей ДООУ, ее заместителей и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Ульяновск», утвержденным постановлением администрации города Ульяновска от 18 марта 2014 года № 1140

6.3. Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера заведующей ДООУ устанавливаются учредителем ДООУ.

## **7. Иные вопросы организации оплаты труда**

7.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других выплат.

7.2. Работникам ДООУ, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

7.3. При выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

7.4. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании документов об образовании и (или) квалификации независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования и порядок его определения устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.5. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, подписанных руководителями соответствующих образовательных организаций и скрепленных печатью. Справки выдаются на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книга учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). В справке указываются наименование образовательной организации, должность и время работы в этой должности, дата выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка.

Установление стажа педагогической работы при определении должностного оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам регламентируется нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.6. Работникам ДООУ в пределах средств на оплату труда может быть оказана материальная помощь в связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения, в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников, в связи с тяжелым материальным положением в размерах, определенных коллективным договором, нормативным актом образовательной организации, но не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом заведующей ДООУ на основании письменного заявления работника ДООУ и документов, подтверждающих наступление вышеназванных обстоятельств.

7.7. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам ДООУ, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со [статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации](#) устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы

При отработке работниками ДООУ месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству доведение месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда осуществляется пропорционально отработанному времени.

## **8. Формирование и структура фонда оплаты труда работников ДООУ**

8.1. Фонд оплаты труда работников ДООУ формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных ДООУ на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Фонд оплаты труда работников ДООУ состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

Из средств базового фонда производится выплата окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДООУ, а также предоставляются выплаты компенсационного характера. Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

При формировании стимулирующего фонда оплаты труда предусматриваются средства на премии по итогам работы педагогическим работникам ДООУ в размере не менее 10 процентов объема фонда оплаты труда этой категории работников и административно-управленческому персоналу ДООУ, в размере не менее 22 процентов объема стимулирующего фонда оплаты труда этой категории работников.

8.3. Заведующая ДООУ самостоятельно разрабатывает и утверждает структуру и штатное расписание ДООУ в пределах выделенного фонда оплаты труда по согласованию с Управлением образования администрации города Ульяновска и заместителем Главы города, осуществляющим общее руководство и контроль в области деятельности учреждения. Численный состав работников ДООУ должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных ДООУ функций, задач и объема работы.

8.3. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств бюджета муниципального образования "город Ульяновск", могут направляться ДООУ на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не более 75 процентов от фонда оплаты труда ДООУ.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.