Приложение № 1\_\_

к коллективному договору

МБДОУ «Крапивинский детский сад

№ 1 «Солнышко»

**Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного**

**образовательного учреждения «Крапивинский детский сад №1 «Солнышко»**

**I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Крапивинский детский сад №1 «Солнышко» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 №551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Крапивинского муниципального района.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях сохранения  
отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда,  
применяемыми при исчислении заработной платы работников МБДОУ  
«Крапивинский детский сад № 1 «Солнышко» реализующих  
общеобразовательные, дополнительные образовательные программы,  
находящихся в ведении Крапивинского муниципального района (далее -  
учреждения).

1.3. Система оплаты труда работников МБДОУ «Крапивинский детский  
сад № 1 «Солнышко» (далее - работники) устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей  
руководителей, специалистов и служащих;

1. государственных гарантий по оплате труда;
2. перечня видов выплат компенсационного характера;
3. перечня видов выплат стимулирующего характера;
4. положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области, утвержденного Коллегией Администрации Кемеровской области;

7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по  
регулированию социально-трудовых отношений;

8) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.4. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников,  
предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств  
областного бюджета в бюджете Кемеровской области и бюджетах  
муниципальных внебюджетных фондов, может быть уменьшен только при

условии уменьшения объема предоставляемых муниципальными учреждениями муниципальных услуг.

1.5. Условия оплаты труда работников учреждения (далее - условия оплаты труда), включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.6. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.
2. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

**II. Порядок формирования систем оплаты труда**

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда учреждения. Распределение и использование фонда оплаты труда учреждения

2.1.1. Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

ЗП=(Ор) +((Ор)х(К2+КЗ))+((Ор)х(К4))+КВ+СВ, где

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы повышенный оклад (должностной оклад),

ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

гарантированная часть ЗП

при этом,

Ор = (ОхК1)хКс,

ЗП - заработная плата работника;

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе, Кс=1,25;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

КЗ - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной  
платы работникам учреждений в соответствии с положениями об оплате  
труда работников устанавливаются руководителем учреждения на основе  
требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,  
которые необходимы для осуществления соответствующей

профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями № 3-5 настоящего Положения.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам образовательных учреждений по занимаемым ими должностям специалистов, служащих, рабочих устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований

к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Минимальные размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования приведены (приложение № 1 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования (приложение № 2 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 3 к настоящему Положению).

Специалистам и служащим учреждений, работающим па селе,  
устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады (должностные  
оклады), ставки заработной платы по сравнению с окладами

(должностными окладами), ставками заработной платы специалистов и служащих, осуществляющих аналогичные виды деятельности в городских условиях. В этом случае размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) по соответствующему квалификационному уровню ПКГ и на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе, Кс=1,25.

2.1.3. Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению за специфику работы образовательного учреждений по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы образовательного учреждения. Затем оклад (ставка) суммируется с каждым увеличением тем самым, образуя повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

В случае если увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлено на размеры в коэффициентах и на размеры в

абсолютных величинах, то первоначально он увеличивается на размеры, предусмотренные в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

2.1.4. Положением об оплате груда работников образовательного  
учреждения также предусмотрено и установление персонального

повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (год).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения в соответствии с положением.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется в процентном отношении от основного оклада, па основании приказа руководителя учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту назначаются приказом руководителя учреждения.

***2.2. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников***

2.2.1. Оплата труда педагогических работников МДОУ  
«Крапивинский детский сад № 1 «Солнышко» устанавливается исходя из  
тарифицируемой педагогической нагрузки.

2.2.2. Оплата труда педагогических работников исчисляется на  
основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (приложение  
№ 1 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, является установленная им с учётом выполняемого объёма работ ставка заработной платы по соответствующей ПКГ (приложениях № 2 и 3 к настоящему Положению) и повышающих коэффициентов.

**2.3. *Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов),***

***ставок заработной платы работников***

2.3.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;

2.3.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права,

**2.4. *Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку***

***заработной платы педагогических работников***

2.4.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов  
педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических  
работников образовательных учреждений устанавливается исходя из  
сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в  
неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу,  
воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную  
должностными обязанностями и режимом рабочего времени,  
утвержденными в установленном порядке.

2.4.2. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной  
платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы,  
установлены постановлением Правительства Российской Федерации от 3  
апреля 2003 г. N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов  
педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических  
работников образовательных учреждений" в размере:

20 часов в неделю - учителям-дефектологам и учителям-логопедам; 24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам; 30 часов в неделю - руководителю по физической культуре:

2.4.3. Педагогическим работникам, не предусмотренным в подпунктах  
2.4.1. и 2.4.2. настоящего Положения, выплачиваются оклады (должностные  
оклады), ставки заработной платы при следующей продолжительности  
рабочего времени:

36 часов в неделю - старшим воспитателям образовательных учреждений;

2.4.4. Норма часов работы других работников, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленных в пунктах 2.4.1 .-2.4.3. настоящего Положения, в том числе руководителей образовательных учреждений. их заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40-часов в неделю.

**III. Виды выплат компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

* выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в  
должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их  
выполнением;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

Порядок выплат компенсационного фонда осуществляется на основании положения о компенсационных выплатах.

**IV. Виды выплат стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
* выплаты за качество выполняемых работ;
* выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
* премиальные выплаты по итогам работы;
* иные поощрительные и разовые выплаты.

Порядок выплат фонда осуществляется на основании положения о стимулирующих выплатах.

**V. Заключительные положения**

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату груда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять

привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

Учреждения принимают положения об оплате груда работников учреждения, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников конкретного учреждения.