СОГЛАСОВАНО:
Представитель трудового коллектива
Боева Ирина Валентиновна

_____
(подпись)
«14» июля 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МБДОУ детский сад «Колобок»
Мартюшева Вера Викторовна

_____
(подпись)
от «14» июля 2023 г.

Принято на общем собрании коллектива
«№02» от.14.07.2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ
по оплате труда
в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
детский сад «Колобок»

2023г

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Колобок» (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Калининградской области от 28 января 2009 года № 18 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе тарифной системы оплаты труда», с учетом Рекомендаций по разработке исполнительными органами государственной власти Калининградской области примерных положений об оплате труда работников подведомственных им учреждений, утвержденных приказом Министерства социальной политики и труда Калининградской области от 22 сентября 2017 года № 556, постановлением Администрации муниципального образования «Славский муниципальный район» от 22 мая 2009 года № 324 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений».

1.2 Положение применяется при определении условий оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Колобок» (далее - Учреждение).

1.3 Профессии рабочих и должности служащих сформированы в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности. Отнесение профессий рабочих и должностей, служащих к профессиональным квалификационным группам осуществлено по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятий соответствующих должностей служащих.

1.4 Заработная плата работников Учреждения включает: оклады (должностные оклады) по занимаемой должности, выплаты в соответствии с повышающими коэффициентами, выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

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 раздельно по каждой из должностей.

1.6 Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и возможных средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7 Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

1.8 Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.9 Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в соответствии со структурой Учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих Учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1 Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2 Оклады (должностные оклады) работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований к профессиональной квалификации.

2.3 Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных

квалификационными требованиями, но допущенным в ранее установленном порядке к занятию должности и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, может быть установлен соответствующий оклад (должностной оклад) так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

2.4 Оклады (должностные оклады) устанавливаются работникам за выполнение профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанную месячную норму рабочего времени без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5 Оплата труда работников по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации), производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада.

2.6 Изменение оклада (должностного оклада) работнику Учреждения производится с даты, указанной в приказе по Учреждению.

2.7 Кочегары принимаются на работу по срочному договору на отопительный сезон.

Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

2.8 Оклады педагогических работников и работников АУП Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

наименование должности	оклад (руб.)
1.гл.бухгалтер	15 890
2. воспитатель	18 000

2.9 Настоящим Положением об оплате труда работников Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу
- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство
- повышающий коэффициент к окладу за уровень образования,
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

коэффициентов окладам приведены в пункта)Г2^Л - 2.9.4 данного Положения.

2.9.1 Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовке, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент применяется в отношении работников, работающих по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 2,0.

2.9.2 Установить повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство с целью стимулирования педагогических работников, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту на основе повышения квалификации. Установить размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

- высшая категория - 0.15,
- первая категория - 0.10,

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.
Дополнительно, по решению руководителя Учреждения, повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный...», «Народный...» увеличивается на 0,1

2.9.3 Повышающий коэффициент к окладу за уровень образования устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности воспитателя.

- за высшее образование - 15 %,
- за среднее-специальное образование - 10 %.

В зачет берется образование соответствующего профиля.

2.9.4 Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы (выслугу лет) устанавливается ежемесячно Педагогу Учреждения в следующих размерах:

- 1-5 лет-5%
- 5-10 лет-10%
- 10 и более лет - 15 %

В стаж работы, дающий право на установление доплаты за выслугу лет, включаются периоды работы в Учреждении .

2.9.5 Работникам учреждения может устанавливаться доплата за особые условия работы. Доплата устанавливается в пределах выделенного финансирования приказом руководителя учреждения на срок не более чем до конца календарного года и предельным размером не ограничивается.

Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.10Установить размеры окладов лицам, занимающим следующие рабочих в следующих размерах:

Наименование должности	Оклад (руб.)
1.мл.воспитатель	17 000 ,00
2. кочегар	17 000,00
3. рабочий по ком. обслуживанию здания	171 000,00
4.прачка	17 000,00

3. Порядок и условия установления выплат

3.1. Установить выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты.

3.2. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя Учреждения.

3.3 Установить выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, работы в ночное время, при выполнении других работ, отклоняющихся от нормальных).

3.4 Выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ. Установить минимальный размер выплаты - 4 % от оклада.
Указанная выплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.5 Установить работникам Учреждения доплату за совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6 Установить доплату за расширение зон обслуживания при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определять по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7 Установить работникам Учреждения доплаты за увеличение объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в случае увеличения установленного ему объема работ или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8 Установить работникам Учреждения доплату за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время. Ночным считать время с 10 часов вечера до 6 часов **утра.** Размер доплаты - 35 % части оклада за каждый час работы работника.

3.9 Установить работникам Учреждения доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, привлекавшимися к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по приказу руководителя в следующих размерах:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе за полный рабочий день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст. 153 ТК РФ, Постановление Конституционного суда РФ от 28.06.2018 № 26-П).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа *в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.10. Оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого - помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) - включает компенсационные и стимулирующие выплаты, производится следующим образом: время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда; время, отработанное сверхурочно, оплачивается из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад) (ст. 152 ТК РФ, Постановление Конституционного суда РФ от 27.06.2023 № 35-П).

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении установить следующие виды премии:

- за интенсивность и высокие результаты работы (от 10 % до 100 %)
- за качество выполняемых работ (от 10 % до 100 %)
- за выполнение особо важных и срочных работ (от 10 % до 100 %)
- премиальные выплаты по итогам работы
- за работу в разновозрастной группе
- за проведение музыкальных праздников

Премирование осуществлять по приказу руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также возможно из средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников Учреждения.

4.2 Установить премию за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам за качество обучения, организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, низкий процент заболеваемости воспитанников, за призовые места в профессиональных конкурсах на различных уровнях, за распространение педагогического опыта и пр. Другим работникам - за интенсивность и напряженность работы, особый режим работы, обеспечение безаварийной, безотказной работы систем жизнеобеспечения Учреждения.

4.3 Размер премии при наличии бюджетных ассигнований может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу. Размер премий по итогам работы не ограничен.

4.4. Премировать работников Учреждения при достижении пенсионного возраста (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет) в размере одного оклада, профессиональным праздникам, иным праздничным датам.

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения.

5.1 Оплата труда руководителя Учреждения определяется трудовым договором.

5.2 Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу Учреждения, умноженному на повышающий коэффициент в зависимости от установленной группы оплаты труда.

Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

5.3 Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты компенсирующего характера, предусмотренные главой 3 и 4 данного положения.

5.4 Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения в пределах фонда оплаты труда на основании приказа Учредителя.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1 Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь при наличии финансовых средств:

- Выплачивается материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруги), болезнью работника, тяжелым материальным положением и т.д.
- Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника с приложением соответствующих документов по представлению представителя трудового коллектива.