

Принято:  
решением общего собрания  
трудоого коллектива  
протокол № 1 от 31.07.2018г.

Утверждаю:  
заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 31 «Алёнушка»  
О.А. Мистрюкова  
приказ № 1 от «3» июля 2018г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ДЕТСКИЙ САД № 31 «АЛЁНУШКА»  
ГОРОДА ЛЕСОСИБИРСКА»  
(МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 31 «АЛЁНУШКА»)**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №31 «Алёнушка» города Лесосибирска» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлениями администрации города Лесосибирска №1707 от 22.12.2017г. с внесением изменений в Постановление администрации города Лесосибирска №867 от 12.07.18г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Лесосибирска» вступающим в силу с 01.09.2018г.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №31 «Алёнушка» города Лесосибирска» (далее – Учреждение).

1.3. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Лесосибирска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются заведующим Учреждения с учетом мнения коллегиального органа Учреждения – Совета трудового коллектива.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- персональные выплаты;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.5. Система оплаты труда, установленная настоящим Положением, обеспечивает сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.6. Для работников Учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.7. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

1.8. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

## II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются заведующим Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения Совета трудового коллектива.

2.2. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в ПКГ (далее – минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работникам Учреждения устанавливаются заведующим на основе требований по квалификационным уровням ПКГ в соответствии с **приложением № 1** к настоящему Положению.

## III. Повышающий коэффициент педагогическим работникам

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

3.1.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

$O_{\min}$  – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений;

K – повышающий коэффициент.

3.1.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

3.1.3. Для педагогических работников устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу). Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

3.1.4. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

где:

$K_1$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 Приложения № 2 настоящего Положения;

$K_2$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 Приложения № 2 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента ( $K_1$ ) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $< 15\%$ , то  $K_2 = 0\%$ ;

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $> 15\%$ , то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

$Q_1$  – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$  – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q$  – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$  – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$  – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 15% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{отп}}$  – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если  $K >$  предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и устанавливается в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению.

#### IV. Персональные выплаты

4.1. Работникам Учреждения устанавливаются персональные выплаты за опыт работы в занимаемой должности, за сложность, напряженность и особый режим работы, повышение уровня оплаты труда молодым специалистам, краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям.

4.2. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, кроме краевых выплат воспитателям, младшим воспитателям.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с **приложением № 3** к настоящему Положению.

4.3. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже

размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником Учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником Учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

## **V. Выплаты компенсационного характера**

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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).

Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий

праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации);

за ненормированный рабочий день производится доплата работникам в размере 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

## **VI. Выплаты стимулирующего характера**

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

6.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. Работникам Учреждения по решению заведующего в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера, установленных **приложением № 4** к настоящему Положению:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ.

6.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера работникам, заведующему Учреждения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера заведующему Учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

6.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

6.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6.7. Заведующий Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать мнение комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

6.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени, в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i ,$$

где:

$C$  – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$  – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

$B_i$  - количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{1 \text{ балла}} = Q_{\text{стим.раб}} / \sum_{i=1}^n B_i$$

где:

$Q_{\text{стим.раб}}$  – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам в месяц в плановом периоде;

$n$  – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением заведующего.

$$Q_{\text{стим.раб.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}} ,$$

где:

$Q_{\text{зп}}$  – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$  – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию Учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{\text{отп}}$  – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

6.9. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

6.10. Работникам Учреждения по решению заведующего в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, могут устанавливаться **выплаты по итогам работы**. При этом учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с **приложением № 5** к настоящему Положению.

6.11. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы,

устанавливаются заведующим Учреждения ежемесячно.

При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.10, 4.11, 4.12., 4.15, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями 1, 2, 4, 7 к настоящему Положению.

## **VII. Единовременная материальная помощь**

7.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

7.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению заведующего в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

7.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 7.2. настоящего Положения.

7.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа заведующего с учетом положений настоящего раздела.

## **VIII. Условия оплаты труда заведующего и заместителей заведующего**

8.1. Оплата труда заведующего и заместителей заведующего Учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- персональные выплаты;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

8.2. Размер должностного оклада заведующего устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала Учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

8.2.1. Размер должностного оклада руководителей увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории - 20%;
- при первой квалификационной категории - 15%.

8.3. Группа по оплате труда заведующего Учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу Учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с решением городского Совета депутатов.

8.4. Заведующему Учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом органа администрации города Лесосибирска и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

8.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада заведующего Учреждения.

8.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада заведующего определяется в соответствии с

$$\text{ДО}_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{ДО}_i}{n},$$

где  $\text{ДО}_{\text{ср}}$  - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;  
 $\text{ДО}_i$  - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием Учреждения;

$n$  - штатная численность работников основного персонала.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада заведующего подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала Учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада заведующего рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

8.7. Размеры должностных окладов заместителям заведующего устанавливаются заведующим на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада заведующего Учреждения.

8.8. Выплаты компенсационного характера заведующему устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения, выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

8.9. Заместителям заведующего Учреждения устанавливаются персональные выплаты. Виды и размер персональных выплат заместителям заведующего определяется согласно **приложению № 6** к настоящему Положению.

8.10. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом V настоящего Положения.

8.11. Заместителям заведующего в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете Учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения заместителю заведующего определяются согласно **приложению № 7** к настоящему Положению.

8.12. Заместителям заведующего могут устанавливаться выплаты по итогам работы. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям заведующего определяется согласно **приложению № 8** к настоящему Положению.

8.13. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям заведующего устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

8.14. Заместителям заведующего сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом заведующего Учреждения.

8.15. Заместителям заведующего может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела VII настоящего Положения.

### **IX. Понижающие коэффициенты для работников**

9.1. Размер стимулирующих выплат работникам Учреждения может быть снижен, либо, с учётом тяжести допущенных нарушений, работник может быть полностью лишён надбавки в случае:

- обоснованных жалоб родителей;
- травматизма воспитанников;
- нарушений правил внутреннего трудового распорядка;
- порчи имущества Учреждения;
- невыполнение должностных обязанностей в полном объёме;
- нарушения Устава учреждения;
- нарушения инструкций по охране труда и пожарной безопасности.