

муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение города  
Новосибирска «Детский сад № 304 комбинированного вида»

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ О.Ю.Волкова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2014г

УТВЕРЖДАЮ:  
\_\_\_\_\_ И.А.Сартакова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2014г

заведующая \_\_\_\_\_

## Положение

### об установлении системы оплаты труда в МКДОУ д/с № 304

город Новосибирск

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 304 комбинированного вида » (далее - Учреждение), установления выплат к должностным окладам, разработано в соответствии со статьей 29, 41 Закона Российской Федерации "Об образовании в Российской Федерации", часть 2 статьи 26.90 Федерального закона № 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Письмом Министерства образования и науки РФ от 31 марта 2008 г. № 03-599 « О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда», Отраслевым соглашением по государственным профессиональным образовательным учреждениям, государственным учреждениям дополнительного образования и государственным учреждениям дополнительного профессионального образования, подведомственным министерству труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области, на 2014 – 2016 годы, распоряжением Губернатора Новосибирской области от 04.05.2008 № 99-р «О переходе на нормативное финансирование образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, Постановлением мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 № 4153 «Об утверждении Положения об установлении систем платы труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска», Постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8204 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска» и Уставом Учреждения.

1.2. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- д) мнения представительного органа работников.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Новосибирской области, муниципальными правовыми актами города Новосибирска и настоящим Положением.

1.4. Оплата труда работников Учреждения строится на единых принципах оплаты труда работников учреждений отрасли образования на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.5. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований ГУО мэрии города Новосибирска в соответствии с решением Совета депутатов города Новосибирска о бюджете города Новосибирска на очередной финансовый год и плановый период.

1.6. Выплаты заработной платы работникам производятся два раза в месяц: 24 числа каждого месяца, окончательный расчет 9 числа месяца, следующего за расчетным.

1.7. В Положении применяются следующие термины и определения:

- работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;
- работодатель - юридическое лицо (учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником;
- оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с федеральными законами, законами Новосибирской области, иными нормативными правовыми актами, локальными актами Учреждения и трудовыми договорами;
- заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты

компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (надбавки стимулирующего характера) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

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

1.8. Оплата труда работников Учреждения определяется трудовым договором, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности Учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

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

1.10. В базовом фонде оплаты труда предусматриваются средства для выплаты:

- должностные оклады по должностям руководителей, специалистов и служащих и оклады по профессиям рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- районный коэффициент.

1.11. На стимулирующий фонд оплаты труда направляется не менее 25% от общего фонда оплаты труда.

1.12. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам Учреждения.

2. Условия оплаты труда, размеры должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих

2.1. Размеры должностных окладов по должностям служащих и окладов по профессиям рабочих утверждаются постановлением мэра города Новосибирска в зависимости от сложности выполняемых работ и квалификации работников и учитывают требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации специалистов и характеристик работ профессий рабочих, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Изменение размера должностного оклада производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности (со дня достижения соответствующего стажа, при условии наличия документов в муниципальном казенном учреждении, либо с момента представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада);
- при получении образования или восстановлении документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);
- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией).

2.3. Работники, не имеющие требуемого квалифицированного уровня или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме свои должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности по рекомендации аттестационной комиссии.

2.4. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже прожиточного минимума, установленного для муниципальных учреждений образования г.Новосибирска(Региональное соглашение о минимальном размере заработной платы)

2.5. Зарплата педагогических работников (основных и совместителей) Учреждения, определяется путем деления должностного оклада на общее количество рабочих дней (часов) в текущем месяце и умножения полученного результата на фактически отработанное количество дней (часов).

2.6. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, на начало учебного года.

2.7. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в месяце.

2.8. Ставка заработной платы педагогического работника Учреждения выплачивается за установленную норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

За 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю:  
музыкальным руководителям.

За 25 часов педагогической работы в неделю:  
воспитателям компенсирующих групп для воспитанников с отклонениями с тяжелыми нарушениями речи.

За 36 часов педагогической работы в неделю:

старшим воспитателям и воспитателям групп общеразвивающей направленности; педагогам-психологам, методистам образовательных учреждений.

За 30 часов педагогической работы в неделю:  
инструкторам по физической культуре.

За 20 часов педагогической работы в неделю:  
учителям-логопедам.

2.9. Продолжительность рабочего времени других не педагогических работников, не перечисленных в пунктах 2.8. – 2.10, составляет 40 часов в неделю.

2.10. При замене временно отсутствующих по болезни и другим причинам воспитателей применяется почасовая оплата труда за часы, отработанные в порядке замещения с оформлением трудовых договоров в условиях совместительства, доплатой за интенсивность и напряженность.

2.11. Размер оплаты за один час указанной в пункте 2.10 педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника на установленную норму часов педагогической работы в месяц по занимаемой должности.

2.12. Расчетным периодом для сторожей по определению нормы учета рабочего времени является календарный год, для воспитателей по совместительству - месяц.

2.13. Перечень должностей основного персонала, участвующего в предоставлении муниципальной услуги:

- старший воспитатель;
- воспитатель;
- младший воспитатель;
- учитель-логопед;
- музыкальный руководитель;
- педагог-психолог;
- инструктор по физической культуре.

2.14. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МКДОУ д/с № 304 должна составлять не более 40%.

### 3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются за условия труда, отклоняющиеся от утвержденных норм ДООУ и общих условий труда.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;
- расширение зоны обслуживания;
- увеличение объема работ;
- сверхурочную работу;
- работу в ночное время;
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется к заработной плате работников (должностным окладам, компенсационным и стимулирующим выплатам) в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области.

3.5. Иные выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения.

3.6. Размер выплат за совмещение, расширение зоны обслуживания и замену временно отсутствующих работников устанавливается в соответствии с Положением о размерах компенсационных выплат за совмещение, расширение зоны обслуживания и замены временно отсутствующих работников, утвержденным в Учреждении в соответствующем порядке.

3.7. Размер компенсационных выплат не может быть меньше, предусмотренных законодательством РФ, в том числе:

3.7.1 Выплаты за работу в ночное время (с 22.00 час. до 6.00 час.) 35 % части должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.7.2. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и определяются не более 100% от должностного оклада по совмещаемой должности. Совмещение более двух должностей не допускается.

3.7.3. Доплаты за работу в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

3.7.4. За работу в нерабочий праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, устанавливается выплата:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

- работникам, которым установлен месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.7.5. Доплата за сверхурочную работу 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.

3.7.6. Выплаты за выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами, в том числе в Учреждении устанавливаются следующие размеры доплат к должностному окладу (окладу) работникам, занятым на работах с особыми условиями труда:

- педагогическим работникам за работу в специализированных (коррекционных) группах для детей с отклонениями в развитии 20% от оклада;

- обслуживающему персоналу за работу в специализированных (коррекционных) группах для детей с отклонением в развитии 15% от оклада.



## 4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Для поощрения и стимулирования качественной и эффективной работы в Учреждении работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии с положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в пределах фонда оплаты труда, на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, утверждаемого заведующей Учреждения после согласования с общим собранием трудового коллектива и профсоюзом, включающего критерии и показатели распределения поощрительных выплат по результатам труда работникам Учреждения и весовой коэффициент каждого показателя.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок, но не более одного года и отменяются при ухудшении показателей в работе. Размеры выплат стимулирующего характера подтверждаются приказом заведующей Учреждения на основании решения Совета Учреждения, экспертной комиссии по согласованию с профкомом, и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

4.3 Выплаты могут быть постоянными (на учебный год), временными (на месяц, квартал), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством её результата).

4.4. Порядок установления стимулирующих выплат, критерии оценки регламентируются положением о порядке распределения стимулирующего фонда Учреждения, утвержденного в соответствующем порядке.

4.5. При установлении стимулирующих выплат используются следующие принципы оценки трудовой деятельности:

- беспристрастность и объективность оценки трудовой деятельности работника;
- используются комплексный анализ результатов труда и единые критерии оценки для всех работников.

4.6. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен надбавки в случаях:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за нарушение корпоративной этики.

4.7. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующей на основании решения Совета Учреждения, экспертной комиссии.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора ГУО мэрии, по согласованию с комитетом по труду мэрии города Новосибирска, а его заместителей и главных бухгалтеров – руководителем Учреждения.

5.2. Заработная плата руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение. Группа по оплате труда устанавливается один раз в год.

5.4. Размер должностного оклада главного бухгалтера учреждения и заместителя устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.5. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей учреждений, которое утверждается приказом ГУО мэрии, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру - в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, действующими в Учреждении, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

5.6. Руководителям (по приказу ГУО мэрии), заместителям руководителя и главным бухгалтерам (по приказу руководителя) устанавливаются дополнительные премиальные выплаты по итогам работы за месяц, учебный год, календарный год. Размер премии не должен превышать 100% от должностного оклада.

5.7. Денежные средства фонда оплаты труда, выделяемые на стимулирование руководителя учреждения, не использованные в течение финансового года, направляются на стимулирование работников учреждения.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом Учреждения, и не должно противоречить ему.

6.2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

6.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива и утверждения приказом заведующей.

6.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в порядке, установленном пунктом 6.3. настоящего Положения.