



1.5. Должностные инструкции, определяющие содержание, объем и порядок выполнения работ, утверждаются руководителем в соответствии с профессионально-квалификационными требованиями.

1.6. Наименования должностей и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.7. Работники, не имеющие требуемого квалификационного 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.

1.8. Формирование фонда оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объема утвержденных лимитов бюджетных ассигнований муниципального учреждения.

1.9. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и нормативными актами Калининградской области.

## **2. Формирование фонда оплаты труда Учреждения**

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТ ст). Доля базовой части и стимулирующей части определяется и утверждается заведующим МБДОУ д/с № 4 г. Балтийска 2 раза в год (на 1 сентября, на 1 января), а также в другие сроки в случае необходимости утверждения нового штатного расписания, и может отличаться для разных категорий персонала (педагогического, административно-вспомогательного, прочего).

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТ ст.}$$

2.2. Доля фонда оплаты труда для педагогических работников непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс составляет не менее 47 % от ФОТ б.

2.3. Доля фонда оплаты труда для работников Учреждения непосредственно не участвующих в образовательном процессе составляет не более 53 % от ФОТб.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда состоит из общей части и специальной части.

2.5. Система оплаты труда работников Учреждения включает:

- должностные оклады;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.6. Размеры должностных окладов, устанавливаются заведующим по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера базового (минимального) оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.7. Размеры должностных окладов утверждаются заведующим в приложении к настоящему Положению.

2.8. Размеры должностных окладов работников, не относящихся к работникам сферы образования, определяются применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

2.9. Должности, не предусмотренные ПКГ, приравниваются по оплате труда на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и

служащих, по ним устанавливаются базовые оклады и должностные оклады по аналогии с имеющимися должностями.

2.10. Работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к базовому окладу по соответствующим ПКГ с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента в базовому (минимальному) окладу по соответствующим ПКГ и его размерах принимается заведующим персонально в отношении конкретного работника.

### **3. Формирование фонда оплаты труда педагогических работников**

3.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за размер минимального оклада (продолжительность рабочего времени) установлена приказом «Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.2. Уровень образования работников при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено законодательством Российской Федерации).

3.3. Фонд оплаты труда педагогического работника состоит из должностного оклада, специальной части и выплат стимулирующего характера.

3.3.1 Должностной оклад педагогического работника рассчитывается исходя из базового оклада, с учетом повышающих коэффициентов (приложение № 1)

3.3.2 Размер базового оклада педагогических работников Учреждения установлен 11110 рублей.

3.3.3 К размеру базового оклада предусматривается установление следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент за уровень образования.
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

Размеры повышающего коэффициента за уровень образования установлены следующие:

- за высшее образование – 1,4
- за среднее специальное образование 1,15

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности. **Устанавливается на минимальный оклад, скорректированный на повышающий коэффициент за уровень образования.**

Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию установлены следующие:

- за высшую квалификационную категорию – 1,2
- за первую квалификационную категорию – 1,15
- за соответствие занимаемой должности – 1,05
- за отсутствие квалификационной категории – 1,0

Формула расчета должностного оклада следующая:

$$ДО = БО * Кобр * Ккв, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад,

БО – базовый оклад

Кобр. - повышающий коэффициент за уровень образования.

Ккв - повышающий коэффициент за квалификационную категорию

3.3.4 Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников непосредственно участвующих в образовательном процессе, включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации;
- доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:

<b>Вид доплат</b>	<b>Должность</b>	<b>Периодичность</b>	<b>Сумма</b>
За ведение дополнительной методической работы	Воспитатель, инструктор по физической культуре педагог-психолог, музыкальный руководитель, старший воспитатель	Ежемесячно	800 руб.
За ведение документации	Воспитатель, инструктор по физической культуре педагог-психолог, музыкальный руководитель, старший воспитатель	Ежемесячно	800 руб.
За совмещение работ	Воспитатель, инструктор по физической культуре педагог-психолог, музыкальный руководитель, старший воспитатель	Ежемесячно	300 руб.
За книгоиздательскую продукцию	Воспитатель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, музыкальный руководитель, старший воспитатель	Ежемесячно	100 руб.

3.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего согласно Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №4 г. Балтийска.

#### **4. Формирование фонда оплаты труда работников, непосредственно не участвующих в образовательном процессе**

4.1. Фонд оплаты труда работников, непосредственно не участвующих в образовательном процессе состоит из должностного оклада, специальной части и выплат стимулирующего характера.

4.2. Размеры должностных окладов работников, непосредственно не участвующих в образовательном процессе и предусмотренные штатными единицами учреждения, устанавливаются в пределах соответствующей доли фонда и учитывают трудовой вклад сотрудника в обеспечение условий для реализации образовательного процесса Учреждения с учетом повышающих коэффициентов. (Приложение 2,3,4).

4.3. Специальная часть фонда оплаты труда работников Учреждения, непосредственно не участвующих в образовательном процессе включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации, в соответствии с Положением о компенсационных выплатах в Учреждении;
- Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:

<b>Вид доплат</b>	<b>Должность</b>	<b>Периодичность</b>	<b>Сумма</b>
За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения занятий с детьми	Младший воспитатель	Ежемесячно	30% от должностного оклада, согласно нагрузке

4.4 Ежедневная продолжительность рабочего времени Младших воспитателей равна 40 часам. Время начала и окончания работы, время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5 Заработная плата Младших воспитателей начисляется исходя из месячного оклада

#### **5. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора.

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

5.3. Размер должностного оклада руководителя, устанавливается исходя из средней заработной платы педагогического персонала, но не более 1,4 к средней величине базовых окладов педагогических работников (базовых ставок заработной платы) и с учетом группы по оплате труда руководителя, к которой отнесено Учреждения.

5.4. Группа по оплате труда руководителя устанавливается учредителем в зависимости от показателей, характеризующих работу Учреждения.

5.5. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.6. Руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера. Установление компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах.

5.7. Руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру Учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых определяются с учетом количественных и качественных результатов деятельности Учреждения.

5.8. Доля стимулирующих выплат руководителю от стимулирующего фонда административно – вспомогательного персонала Учреждения устанавливается Органом общественной самодеятельности 2 раза в год (на 01 января и на 01 сентября).

5.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются:

руководителю Учреждения – в соответствии с соглашениями, локальными нормативными актами, действующими в Учреждении, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы на основе приказа учредителя.

заместителю руководителя и главному бухгалтеру - в соответствии с соглашениями, локальными нормативными актами, действующими в Учреждении, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

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

5.11. Заработная плата руководителя учреждения не должна превышать трехкратный размер начисленной средней заработной платы педагогических работников Учреждения.

## 6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в процентах к должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах.

6.4. В МБДОУ д/с № 4 устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

№ п/п	Наименование доплат и надбавок	Период	Кому	Размер	Основание
1.	За совмещение должностей (профессий)	На период совмещения	Всем категориям персонала в случаях: вакансии или временного отсутствия основного работника – всех видов отпуска, по болезни	До 50 %	-Трудовой кодекс РФ, ст.151; - Постановление Правительства РФ от 10.03.2009 № 216; - Приказ Минздравсоцразвития РФ от 28.10.2008г. №598;

2.	<b>За увеличение объема работ по вакантной должности или временно отсутствующих работников</b>	На период замены	Всем категориям персонала в случаях: вакансии или временного отсутствия основного работника – всех видов отпуска, по болезни	В зависимости от установленной нагрузки <b>Воспитатели:</b> 4,95 часа (при нагрузке 0,84 ст.) 3,8 часа (при нагрузке 1,0 ст.) 3,6 часа (при нагрузке 1,03 ст.) 3,4 часа (при нагрузке 1,06 ст.) <b>Младшие воспитатели:</b> 5,0 часа (при нагрузке 0,75 ст.) 3,0 часа (при нагрузке 1,0 ст.)	Трудовой кодекс РФ, ст.151;
3.	<b>За расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ)</b>	На период проведения работ	Всем категориям персонала в случаях: вакансии или временного отсутствия основного работника – всех видов отпуска, по болезни	До 50%	-Трудовой кодекс РФ, ст.151; - Приказ Министерства финансов РФ от 30.10.2008г. №120; -Постановление Минтруда РФ от 04.03.1993г. №48;
4.	<b>За неблагоприятные условия труда (работа по хлорированию воды и приготовлению дезинфекционных растворов с их применением, работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей, работа в горячем цеху)</b>	На период проведения работ	Работникам - согласно перечню работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда	По результатам аттестации рабочих мест: повар - 12 % младший воспитатель - 4%.	-Трудовой кодекс РФ, ст. 147; - Приказ Рособразования СССР от 20.08.1990г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат»
5.	<b>За работу в выходные и нерабочие праздничные дни</b>	На период работ	Работникам привлеченные к работе в выходные и нерабочие	В размере одинарной дневной или часовой ставки (части	-Трудовой кодекс РФ, ст. 153;

			праздничные дни	должностного оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; В размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или за час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.	
6.	<b>За неиспользуемый отпуск</b>	На период отпуска	Всем категориям персонала в случаях имеющегося неиспользованного отпуска	Согласна расчета отпускных	-Трудовой кодекс РФ, ст. 126, ст. 127;

6.5. Доплата за **совмещение профессий (должностей)** устанавливается, если работнику поручается дополнительная работа по другой профессии (должности).

6.6. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем **расширения зон обслуживания** или увеличения установленного ему объема работы. В этом случае работнику устанавливается доплата за расширение зон обслуживания.

6.7. Доплата за **исполнение обязанностей временно отсутствующего работника** устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. При этом работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.8. Доплата за замену временно отсутствующего работника устанавливается в случае личной инициативы сверх установленной нагрузки в часах по должностям воспитатель, младший воспитатель и повар.

6.9. Выплаты за **неблагоприятные условия труда** устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренным перечнем, и начисляются за время фактической занятости на таких рабочих местах или в таких условиях труда. Оценка условий труда



производится ежегодно, на момент тарификации на новый учебный год путем экспресс - оценки состояния условий труда.

6.10. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе (дежурству) в выходные и нерабочие праздничные дни. По желанию работника, работавшего в выходные или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае день отдыха оплате не подлежит.

## **7. Выплаты стимулирующего характера**

7.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. К ним относятся:

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

7.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

7.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются Учреждения самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в соглашениях, локальных нормативных актах, разработанных в соответствии с муниципальными правовыми актами.

7.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера оформляется приказом заведующего Учреждения.

7.5. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения формировать в размере не менее 20 и не более 50 процентов от фонда оплаты труда учреждения. Процент стимулирующего фонда оплаты труда устанавливается приказом руководителя отдельно для разных категорий работников (административно-вспомогательный, педагогический, прочий персонал) и согласовывается с Советом общественного самоуправления 2 раза в год (на 01 января, на 01 сентября), а также в другие сроки в случае необходимости утверждения нового штатного расписания. При условии выполнения целевых показателей по заработной плате педагогических работников, стимулирующий фонд, определенный для педагогических работников может быть направлен на стимулирующие выплаты других категорий работников. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

## **8. Заключительные положения**

8.1.Заведующий Учреждением:

- использует экономию фонда оплаты труда на увеличение заработной платы работникам.
- утверждает штатное расписание которое, содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц.

8.2. Индексация заработной платы работников ДООУ производится в соответствии с постановлением главы администрации Балтийского городского округа.

Приложение № 1

Перечень должностей, отнесенных к ПКГ должностей работников образования (ред. 09.01.2018)

Приказ Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. №216н

Квалификационный уровень	№ п/п	Должность, квалификация	Минимальный оклад	Образование	Повышающий коэффициент за уровень образования	Квалификационная категория	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию	Базовая часть должностного оклада
<i>ПКГ должностей педагогических работников</i>								
I	1	Инструктор по физической культуре	11110	Высшее образование	1,4	Высшая	1,20	18664,80
			11110		1,4	Первая	1,15	17887,10
			11110		1,4	Соответствие занимаемой должности	1,05	16331,70
			11110		1,4	Отсутствие	1,00	15554,00
	2	Музыкальный руководитель	11110	Среднее специальное образование	1,15	Высшая	1,20	15331,80
			11110		1,15	Первая	1,15	14692,98
			11110		1,15	Соответствие занимаемой должности	1,05	13415,33
			11110		1,15	Отсутствие	1,00	12776,50
II	3	Воспитатель	11110	Высшее образование	1,4	Высшая	1,20	18664,80
			11110		1,4	Первая	1,15	17887,10
			11110		1,4	Соответствие занимаемой должности	1,05	16331,70
			11110		1,4	Отсутствие	1,00	15554,00
	4	Педагог-психолог	11110	Среднее специальное образование	1,15	Высшая	1,20	15331,80
			11110		1,15	Первая	1,15	14692,98
			11110		1,15	Соответствие занимаемой должности	1,05	13415,33
			11110		1,15	Отсутствие	1,00	12776,50

## Приложение 2

### Перечень должностей, отнесенных к ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих (ред.от 09.01.2018 г.)

Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. №247н

Квалификационный уровень	№ п/п	Должность, квалификация	Базовый оклад (руб.)	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (руб.)
<b><i>ПКГ служащих первого уровня</i></b>					
I	1	Специалист по кадровому делопроизводству	5250	2,4	12600
<b><i>ПКГ служащих второго уровня</i></b>					
<b><i>ПКГ служащих третьего уровня</i></b>					
I	3	Бухгалтер	5250	2,4	12600
V	4	Контрактный управляющий	5250	2,8	14700

**Приложение № 3**

**Перечень должностей, отнесенных к ПКГ профессий рабочих (ред.09.01.2018 г.)**

Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. №248н  
 Приказ Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 г. №121н  
 Постановление Госстандарта РФ от 26.12.1994 №367 (ред. от 18.07.2007)

Квалификационный уровень	№ п/п	Должность, квалификация	Базовый оклад (руб.)	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (руб.)
<b>ПКГ рабочих первого уровня</b>					
I	1	Грузчик	3360	2,2137	7438
	2	Кладовщик	3360	2,60	8736
	3	Уборщик служебных помещений	3520	2,15	7568
	4	Кастелянша	3360	2,40	8064
	5	Дворник	3520	2,15	7568
<b>ПКГ рабочих второго уровня</b>					
I	6	Повар	5250	1,88	9870
	7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5250	1,64	8610
	8	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья)	5250	1,66	8715

**Приложение № 4**

**Перечень должностей, отнесенных к ПКГ должностей работников образования (с 09.01.2018 г.)**

Приказ Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. №216н

Квалификационный уровень	№ п/п	Должность, квалификация	Базовый оклад (руб.)	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (руб.)
<b>ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>					
I	1	Младший воспитатель	5775	1,558	9000