

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 64 «Журавленок» городского округа Тольятти

ПРИНЯТО:  
Советом Учреждения  
протокол № 2  
от 14.03. 20\_24 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
приказом заведующего МБУ  
№ 32-од от « 14 » 03 20\_24 г.  
О.В. Куренковой

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о порядке формирования и применения фонда оплаты труда работников**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 64 «Журавленок» городского округа Тольятти, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- письмом Министерства образования и науки РФ от 31.03.2008 № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда»,
- Постановлением администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования городского округа Тольятти»,
- Постановлением администрации городского округа Тольятти от 26.09.2019г. № 2578-п/1 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019г. № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования городского округа Тольятти»,
- постановлением Правительства Самарской области от 10 июня 2021 года N 390 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
- постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
- приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761/н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Приказ Минтруда России от 18.10.2013г. № 544н (с изменениями от 25.12.2014г.) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного среднего образования) воспитатель, учитель»;
- Уставом дошкольного учреждения;
- Локальными актами учреждения;
- Коллективным договором.

1.3. Настоящее положение разрабатывается и принимается Советом дошкольного учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета дошкольного учреждения, утверждается и вводится в действие приказом заведующего.

1.4. Заработная плата работника дошкольного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества,

качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

1.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.6. Заведующий учреждением сроком на один учебный год утверждает штатное расписание учреждения, которое включает в себя все должности служащих (профессии рабочих). в соответствии с уставной деятельностью при формировании штатного расписания используются наименования должностей в соответствии с законодательными актами, указанными в п. 1,2 настоящего положения.

1.7. Оплата труда работников регулируется с учетом мнения представительного органа работников, соглашениями, коллективным договором, локальными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными актами Самарской области, содержащими нормы трудового права.

## **2. Порядок формирования фонда оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год в пределах объема финансового обеспечения выполнения муниципального задания, предоставленного в виде субсидий, за счет бюджетов различного уровня и средств от приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда.

Базовая часть фонда оплаты труда состоит из должностных окладов (окладов), ставок заработной платы всех работников в соответствии со штатным расписанием и компенсационных выплат, установленных трудовым законодательством.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает выплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

Конкретный размер стимулирующей части в фонде оплаты труда регулируется локальным актом «Положением о формировании и распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников».

2.5. Порядок и условия распределения средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, осуществляющих предоставление платных услуг, выплаты стимулирующего и социального характера, устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами, коллективным договором учреждения.

## **3. Порядок и условия формирования фонда оплаты труда**

3.1. Заработная плата работников представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, объема, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада) или ставки заработной платы (для педагогических работников), компенсационных и стимулирующих выплат.

Заработная плата работников учреждения рассчитывается:

3.1.1. С учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию в следующих размерах:

1,1 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

1,05 - для педагогических работников, имеющих первую категорию, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом.

3.1.2. С учетом повышающего коэффициента в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, ордена СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

3.2. Условия оплаты труда работника, том числе фиксированный размер должностного оклада (оклады), ставки заработной платы, конкретные трудовые функции, критерии оценки эффективности деятельности, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, определяются локальными актами учреждения и отражаются в трудовом договоре с работником учреждения, который оформляется с использованием принципов эффективного контракта.

Установление заработной платы работнику относится к компетенции Учреждения и регулируется его локальными актами.

Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Должностные оклады (оклады), ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются заведующим Учреждения в размере не ниже базовых должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников, установленных по занимаемым ими должностям служащих и профессиям рабочих (приложение № 1).

**Увеличение, (а так же индексация заработной платы производится всем сотрудникам учреждения, работающим по трудовому договору (письмо Федеральной службы по труду и занятости от 19.04.2010 № 1073-6-1) размеров должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников Учреждения производится в сроки и размерах, установленных постановлением администрации городского округа Тольятти.**

3.4. Заработная плата работника определяется по формуле:

$$ЗПр = ДОр \times Кзн \times Ккк + КВр + СВр, \text{ где}$$

ЗПр – заработная плата работника;

ДОр – должностной оклад работника в соответствии с его профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем;

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, ордена СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

Ккк – повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

КВр – выплаты компенсационного характера, установленные трудовым законодательством;

СВр – выплаты стимулирующего характера.

3.5. Оплата труда работников Учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, исходя из должностного оклада (оклада) каждой из должностей.

#### **4. Порядок и условия назначения компенсационных выплат**

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются на основании приказа заведующего Учреждением.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с действующим

законодательством и локальными актами учреждения в пределах выделенных на эти цели бюджетных средств.

4.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашением и коллективным договором.

4.4. Компенсационные выплаты в виде доплаты осуществляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время, не менее 35% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.

#### ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

№ п/п	Виды	Размер % к окладу
1.	За работу в ночное время	в соответствии со статьей 154 ТК РФ
2.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в соответствии со статьей 153 ТК РФ
3.	За работу с вредными условиями труда (по результатам оценки СОУТ):	в соответствии со статьями 117, 147 ТК РФ

### 5. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

5.1. В целях стимулирования работников к достижению качественных результатов труда, повышения их ответственности, а также материальной заинтересованности, работникам Учреждения производятся выплаты стимулирующего характера.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются к должностному окладу (окладу) или ставке заработной платы без учета иных выплат.

5.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- за сложность выполняемых работ;
- за выполнение особо важных поручений и заданий;
- выплаты за качество выполняемых работ (в том числе за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников);
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные выплаты работникам, из различных источников финансирования;
- за применение в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- за сложность контингента воспитанников (смешение 2-3 категорий воспитанников с ОВЗ, разновозрастные группы, превышение плановой наполняемости, работа с детьми раннего возраста до 10%).

5.4. Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок формирования и распределения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, устанавливаются локальными актами Учреждения и в пределах бюджетных средств, выделенных на эти цели Учреждению. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в % соотношении к окладу, так и в натуральных суммах (рублях).

5.5. В случае экономии оплаты труда, средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

### 6. Порядок и условия назначения выплат социального характера

6.1. Виды выплат социального характера устанавливаются локальными актами и (или) коллективным договором.

6.2. Выплаты социального характера могут устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в фиксированной сумме.

6.3. К выплатам социального характера относятся:

- материальная помощь на лечение при длительном заболевании, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

- к отпуску на оздоровление (один раз в год);

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей);

- смерть самого сотрудника (выплачивается родственникам);

- тяжелого материального положения в семье работника;

- в связи с выходом на страховую пенсию, рождением ребенка, вступлении в брак (впервые);

- единовременная выплата к юбилейным датам (50, 55, 60 лет и дальше каждые пять лет), к профессиональному празднику.

6.4. Решение о предоставлении выплат социального характера и ее размере принимает заведующий Учреждением.

## **7. Порядок и условия оплаты труда заведующего, заместителей заведующего и главного бухгалтера**

7.1. Порядок и условия оплаты труда заведующего Учреждением, утверждаются постановлением администрации городского округа Тольятти.

7.2. Заработная плата заместителей заведующего и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Должностные оклады заместителей и главного бухгалтера устанавливаются на 10%-30% ниже должностного оклада заведующего Учреждением. Конкретное процентное соотношение заработной платы данной категории работников регулируются локальными актами Учреждения.

7.4. Выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера данной категории работников устанавливается в соответствии с разделами 4,5,6 настоящего Положения.

7.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего, заместителей заведующего, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в соответствии с постановлением мэрии городского округа Тольятти Самарской области от 13.03.2017 № 874-п/1 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий городского округа Тольятти».