

Мнение представительного  
органа работников учтено.  
Протокол № \_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Председатель ППО АНО ДО  
«Город Детства»  
\_\_\_\_\_ О.В.Дементьева

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора АНО ДО  
«Город Детства»  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
№ \_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
Автономной некоммерческой организации дошкольного  
образования «Город Детства»

## СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1. Общие положения, принципы и цели формирования системы оплаты труда	3
2. Основные термины и нормы	4
3. Фонд оплаты труда и источники его формирования	7
4. Оплаты труда работника	8
5. Выплаты компенсационного характера	10
6. Порядок индексации заработной платы	11
7. Порядок выплаты заработной платы	11
8. Заключительные положения	11

## **1. Общие положения, принципы и цели формирования системы оплаты труда**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) разработано на основании:

- Устава Автономной некоммерческой организации дошкольного образования «Город Детства» (далее – АНО);
- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Закона РФ «Об образовании в РФ» от № 273 от 29.12.2012г;
- Коллективного договора АНО;
- другими нормативными правовыми актами;

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников АНО.

1.3. Система оплаты труда в АНО базируется на принципах:

- обязательное соблюдение норм трудового законодательства РФ;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников,
- сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- материальное стимулирование повышения качества работы;
- стимулирование внедрения инновационных технологий.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с АНО, на основании заключенных трудовых договоров.

1.5. АНО самостоятельно определяет размеры окладов, доплат, надбавок. Доплаты, надбавки, премии производятся при наличии финансовой возможности (экономии ФОТ).

1.6. Величина, порядок и условия оплаты труда работников АНО прописываются в трудовом договоре. Изменение условий оплаты труда работника допускается по соглашению сторон трудового договора и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору. Изменение условий оплаты труда в одностороннем порядке по инициативе

АНО допускается лишь, в порядке и в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Оплата труда каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемых работ, количества затраченного труда, его результатов.

1.8. Месячная заработная плата работников АНО, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда, не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.9. В АНО установлена повременно-премиальная система оплаты труда.

## **2. Основные термины и нормы:**

**Заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, состоит из базового оклада, стимулирующих и компенсационных выплат.

**Базовый оклад** – фиксированный размер оплаты труда работника за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат. Размер базового оклада устанавливается в соответствии с должностью (профессией) работника, его обязанностями, определенными должностной инструкцией, размером ставки, на которую принят работник, и графиком сменности, разработанным согласно законодательно установленной для данной должности (профессии) норме часов.

**Дополнительная работа** – работа, выполняемая работником сверх обязанностей либо в большем объеме, чем определено должностной инструкцией, без освобождения от своей основной работы, либо в свободное от основной работы время, либо сверх продолжительности смены, установленной для данных работников графиком сменности. Оплата дополнительной работы производится сверх базового оклада работника в следующих формах:

- **дополнительная оплата за замещение временно отсутствующего работника**, которая производится за работу в свободное от основной работы время с личного согласия работника в одинарном размере из оклада по должности (профессии) отсутствующего работника за фактически отработанное время. Исключением является доплата педагогическим и медицинским работникам при замещении временно отсутствующих работников по аналогичным должностям, которая производится с учетом имеющихся у

привлекаемого работника должности и квалификационной категории;

- **дополнительная оплата за совмещение профессий** (должностей), которая производится при выполнении работником, без освобождения от своей основной работы, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) в размерах, устанавливаемых по соглашению сторон трудового договора;
- **дополнительная оплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы**, которая производится при выполнении работником, без освобождения от своей основной работы, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности), в размерах, устанавливаемых по соглашению сторон трудового договора;
- **дополнительная оплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника**, которая производится при выполнении работником, без освобождения от своей основной работы, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности), в размерах, устанавливаемых по соглашению сторон трудового договора;
- **повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни**, которая производится при привлечении работника к работе в выходной и/или нерабочий праздничный день, в двойном размере. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха;
- **оплата за сверхурочную работу**, которая производится работнику за работу сверх продолжительности смены, установленной для данной категории работников графиком сменности, – в размерах в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

**Компенсационные выплаты** - это составная часть заработной платы работника в виде надбавок или выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Размеры и условия компенсационных выплат устанавливаются Положением о компенсационных выплатах.

**Стимулирующие выплаты** – это поощрение работника за выполненную работу, являющееся составной частью заработной платы работника в виде

выплат, доплат, надбавок поощрительного характера, премий, вознаграждений.

**Доплаты и надбавки** – выплаты стимулирующего и компенсационного характера, которые начисляются за конкретные заслуги работника, за повышенную интенсивность труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и т.д.

**Премия** – денежная сумма, которая выплачивается работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения, при условии достижения определенных показателей.

Размеры и условия премий устанавливаются Положением о премировании работников АНО.

В АНО при установлении ставки заработной платы используются следующие **нормы часов**, утвержденные законодательством Российской Федерации:

- 20 часов в неделю – учителям - дефектологам и учителям - логопедам;
- 24 часа в неделю – музыкальным руководителям;
- 36 часов в неделю – воспитателям, работающим в группах общеразвивающей, комбинированной направленности;
- 30 часов в неделю – инструкторам по физкультуре, инструктор по плаванию;
- 36 часов в неделю – педагогам - психологам;
- 39 часов в неделю – медицинским работникам;
- 40 часов в неделю – остальным работникам.

### **3. Фонд оплаты труда и источники его формирования.**

3.1. Фонд оплаты труда (далее ФОТ) работников АНО формируется на календарный год, исходя из финансовых средств, полученных из бюджетов:

- Самарской области в соответствии с нормативами финансирования, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых дошкольной образовательной организацией и количеством обучающихся;
- городского округа Кинель в соответствии с нормативами финансирования на присмотр и уход и количеством обучающихся;
- иной приносящей доход деятельности, не противоречащей Уставу АНО и законодательству Российской Федерации.

3.2. Фонд оплаты труда складывается из:

- **постоянной части**, включающей оплату труда в пределах базовых окладов работников с учетом доплат за квалификационную категорию и (или) ученую степень, звание, за сложность работы, за напряженность и интенсивность труда, персональной надбавки;
- **компенсационной части**, включающей все виды выплат компенсационного характера;

- стимулирующей части, включающей все виды стимулирующих выплат в виде премий, вознаграждений, и т.п.;
- прочих выплат различного характера (оплата учебных отпусков, оплата листков нетрудоспособности за счет средств работодателя и др.) Таким образом, при расчете ФОТ используется следующая методика:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_n + \text{ФОТ}_k + \text{ФОТ}_c + \text{ФОТ}_{np}, \text{ где}$$

**ФОТ** – Фонд оплаты труда работников АНО,

**ФОТ<sub>n</sub>** – постоянная часть фонда оплаты труда состоит из сумм базовых окладов работников с учетом доплат за квалификационные категории и за ученую степень, звание, а также прочих доплат и надбавок (за сложность, интенсивность и напряженность, по итогам рейтинга результатов деятельности детских садов, наставничество, персональной надбавки):

$$\text{ФОТ}_n = \sum_{i}^{Ч_{шт.}} (О_{б} + Д_{кат} + Д_{уч\ зв} + ПР_{д.н}), \text{ где}$$

*Ч<sub>шт.</sub>* - численность работников по штатам,  
*О<sub>б</sub>* – базовый оклад,  
*Д<sub>кат</sub>* – доплата за наличие квалификационной категории,  
*Д<sub>уч зв</sub>* – доплата за ученую степень, звание;  
*ПР<sub>д.н</sub>* - прочие доплаты и надбавки.

**ФОТ<sub>k</sub>** - компенсационная часть фонда оплаты труда состоит из сумм выплат компенсационного характера работникам:

$$\text{ФОТ}_k = \sum К_{гр} + \sum К_{усл.} + \sum К_{вых} + \sum К_{св.уроч}, \text{ где}$$

*К<sub>гр</sub>* - компенсация за работу в группах компенсирующей, комбинированной, оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией или часто болеющих) направленностей;  
*К<sub>усл.</sub>* – компенсация за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;  
*К<sub>вых</sub>* – компенсация за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;  
*К<sub>св.уроч</sub>* – компенсация за сверхурочную работу.

**ФОТ<sub>c</sub>** - стимулирующая часть фонда оплаты труда состоит из выплат стимулирующего, поощрительного характера, в том числе премий, вознаграждений, и т.п.

**ФОТ<sub>np</sub>** – прочие выплаты различного характера.

#### 4. Оплата труда работника.

4.1. Оплата труда работника АНО определяется сложностью выполняемой работы, условиями труда, личным вкладом работника, а также конечными результатами работы АНО в целом и состоит из:

- оплаты по базовому должностному окладу;
- компенсационных выплат;
- доплаты за квалификационную категорию;
- доплаты за выслугу лет;
- доплаты за ученую степень, звание;

- доплаты за выполнение работником дополнительной работы;
- доплат стимулирующего характера;
- прочих доплат и надбавок.

$OT\ раб = Об + Дкат + Д доп + Д уч зв + ПРд.н + К гр + К усл + К вых + К св.уроч + Д ст$ , где,

*OT раб* – оплата труда работника;

*Об* - базовый оклад;

*Дкат* - доплата за наличие квалификационной категории;

*Д доп* – доплата за выполнение дополнительной работы;

*Д уч зв* - доплата за ученую степень, звание;

*ПРд.н* - прочие доплаты и надбавки;

*К гр* – компенсация за работу в группах компенсирующей, комбинированной, оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией или часто болеющих) направленностей;

*К усл* – компенсация за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

*К вых* – компенсация за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

*К св.уроч* – компенсация за сверхурочную работу;

*Д ст* - доплаты стимулирующего характера.

4.2. Размеры **базовых окладов** по должностям и профессиям работников АНО утверждаются приказом директора АНО.

4.3. Работникам АНО при наличии квалификационной **категории** может устанавливаться доплата, размер которой утверждается директором (Приложение №1).

4.3.1 Доплата устанавливается на основании предоставленного работником аттестационного листа с соответствующим решением аттестационной комиссии.

4.3.2 Доплата устанавливается до даты окончания срока действия квалификационной категории. По истечении срока действия квалификационной категории доплата работнику не выплачивается.

4.4. В целях заинтересованности руководителей и специалистов в повышении уровня образования и профессиональной компетентности, **при наличии ученой степени, звания** кандидата наук, доктора наук по профилю занимаемой работником должности (руководителю или специалисту) устанавливается **доплата**, размер которой утверждается директором (Приложение №1).

4.4.1 Доплата устанавливается при наличии финансовых возможностей в бюджете АНО на основании предоставленных работником документов, подтверждающих присвоение ученой степени, звания.

4.4.2 Работникам АНО при наличии стажа педагогической работы может устанавливаться доплата, размер которой утверждается директором (Приложение №1).

4.5. К **прочим доплатам и надбавкам** относятся:

- доплата за сложность работы;
- доплата за расширение зоны обслуживания;

- увеличение объема работ;
- доплата за совмещение профессий;
- доплата за исполнения работ временно отсутствующего работника (для воспитателей 4,8 час замещение из расчета 1 ставки);
- доплата за напряженность и интенсивность труда;
- доплата по итогам рейтинга результатов деятельности групп в АНО;
- доплата за наставничество;
- доплата за инновации;
- доплата за научную работу;
- доплата за качество воспитания;
- доплата за высокую посещаемость;
- доплата за сложность контингента;
- доплата за сбережение (сохранность) здоровья воспитанников;
- персональная доплата.

4.5.1 Размеры прочих доплат и надбавок устанавливаются и утверждаются приказом директора АНО.

4.5.2.Совокупный размер всех видов стимулирующих выплат, доплат и надбавок работников АНО максимальными размерами не ограничиваются.

## **5. Порядок индексации заработной платы**

6.1.С целью поддержания покупательской способности денежных доходов работников АНО может проводить индексацию **базовых окладов** при наличии финансовых возможностей в бюджете АНО.

6.2.При индексации базовых окладов, если следующий после запятой знак больше или равен единице, округление производится в большую сторону, если следующий после запятой знак равен нулю, то округление производится в меньшую сторону.

## **6. Порядок выплаты заработной платы.**

6.1 Всем работникам выдаются расчетные листы не позднее, чем за день до выдачи заработной платы.

6.2 Выплата заработной платы за первую половину месяца и за вторую половину месяца производится в порядке и в сроки, установленные коллективным договором. В случаях, когда сроки выплаты заработной платы совпадают с выходными или праздничными днями, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

## **8. Заключительные положения.**

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты утверждения директором АНО и сроком действия не ограничено.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор АНО ДО  
«Город Детства»

\_\_\_\_\_ Н.В.Кузьмина

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2014 г.

**Размеры доплаты работникам АНО ДО «Город Детства»  
за наличие ученой степени, звания**

Наименование доплаты	Размер доплаты в месяц, руб.
За наличие ученой степени, звания кандидата наук	<b>3000</b>

**Размеры доплаты педагогическим работникам АНО ДО «Город  
Детства»  
за квалификационную категорию**

Категория	Размер доплаты в месяц, руб.
Первая категория	<b>2000</b>
Высшая категория	<b>3000</b>

**Размеры доплаты педагогическим работникам АНО ДО «Город  
Детства»  
за выслугу лет (стаж педагогической работы)**

Стаж педагогической работы	% оплаты от должностного оклада в месяц, руб.
Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	<b>5</b>
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	<b>10</b>
Стаж педагогической работы свыше 10 лет	<b>15</b>

