

Согласовано
председатель первичной
профсоюзной организации
 М.А.Морозова
«02» марта 2017г.



Утверждаю
Заведующая МДОУ
детский сад «Василёк»
 Е.И.Каргина
«02» марта 2017г.

Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Василёк»

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением администрации муниципального района «Калганский район» № 175 от 06.10.2009 года «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников» финансируемых из бюджета муниципального района «Калганский район», Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.2. Настоящее положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников ДОУ и применяется при определении условий оплаты при разработке коллективного договора, соглашения, локальных нормативных актов организации.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников за счёт средств краевого бюджета (субвенции), муниципального бюджета установления размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работников дошкольной организации полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного Федеральным законодательством.

2. Основные условия оплаты труда работников ДОУ.

2.1. Заработная плата работников ДОУ за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями единого квалификационного справочника должностей руководителей специалистов и служащих единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждёнными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере труда.

2.3. Условия оплаты труда работников дошкольной организации в том числе установленные им оклады, ставка заработной платы стоимость часа надбавки размеры компенсационных и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками.

2.4. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

2.5. Штатное расписание формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессий рабочих.

2.6. Фонд оплаты труда работников дошкольной организации финансируемых из бюджета Забайкальского края (субвенции) и муниципального бюджета формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого и муниципального бюджетов соответственно, а также средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности организации в соответствии с действующим законодательством.

2.7. Часть средств на оплату труда формируемых за счёт ассигнований бюджета Забайкальского края направляется на выплаты стимулирующего характера в частности на обеспечение системы премирования. Объём средств на указанные выплаты должен составлять не менее 10 процентов в фонде оплаты труда.

2.8. Базовые оклады работникам за исключением руководителя, главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с постановлением администрации муниципального района Калганский район от 24.07.2014г. № 320 «Об установлении базовых окладов, базовых ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников муниципальных учреждений муниципального района «Калганский района».

2.9. Оклады (должностные оклады) педагогических работников дошкольной организации повышаются на 25 % в соответствии с законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-33К «Об отдельных вопросах в сфере образования».

2.10. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодические издания в размере 100 рублей. Данная денежная компенсация образует новый оклад.

2.11. Размер оклада ставки заработной платы установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц либо за установленную норму труда за ставку заработной платы предусматривается в трудовом договоре с работником.

2.12. Заработная плата работникам выплачивается в конкретные сроки: аванс -25 числа текущего месяца, полный расчет – 10 числа месяца, следующего за отчетным.

2.13. При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе, приостановлении работы, выплатить эти суммы с денежной компенсацией в размере не ниже 1/50, действующей ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день полного фактического погашения долга.

2.14. Денежная компенсация должна выплачиваться на основании приказа о начислении денежной компенсации за нарушение сроков выдачи заработной платы. Данная компенсация должна выплачиваться работникам в день выплаты ближайшей заработной платы.

2.15. Размеры окладов ставок заработной платы работников индексируется постановлением Правительства Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учётом уровня инфляции.

2.16. В целях формирования трудовых отношений с работниками при введении для них новых систем оплаты труда заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

3.2. Размеры и условия компенсационных выплат определяются коллективным договором, локальными нормативными актами МДОУ в соответствии с Трудовым законодательством и иными нормативно – правовыми актами, содержащие нормы трудового права.

3.3. Размеры, условия и порядок осуществления компенсационных выплат:

- районное регулирование – 40%;
- надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера – 30%;
- доплата специалистам за работу в сельской местности в размере – 25% (заведующая, воспитатели, главный бухгалтер, музыкальный руководитель);
- оплата сверхурочной работы, в порядке, предусмотренном ст. 152 Трудового Кодекса РФ;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания;
- увеличение объема выполняемых работ;
- выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы определенной трудовым договором в пределах рабочего дня;
- за разъездной характер работы.

Размеры доплат определяются соглашением сторон Трудового договора в зависимости от квалификации работника, сложности и объема дополнительной работы и предельными размерами не ограничиваются. Работник в любое время может быть освобожден от дополнительной работы с отменой доплаты.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 157 ТК РФ.

3.4. Все остальные выплаты устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ в размерах, определяемых по соглашению сторон трудового договора.

3.5. Компенсационные выплаты могут устанавливаться по представлению заведующей МДОУ на основании Трудового Кодекса РФ.

3.6. Полагающиеся работнику компенсационные выплаты и порядок их расчета, установленный настоящим Положением, фиксируются в трудовом договоре, заключаемом с работником.

3.7. Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливается к фактически начисленной заработной плате.

Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

4. Ежегодные оплачиваемые отпуска.

4.1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам занятым на работах с вредными и опасными условиями труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких – либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

5.2. Работникам детского сада устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- выплата за специфику работы;
- выплата за соответствие занимаемой должности – 5%;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почётное звание;
- система премирования.

5.3. Выплата за специфику работы:

Выплата за специфику работы устанавливается в соответствии со статьёй 5 закона Забайкальского края от 09 апреля 2014г 3964-33К «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края»

Выплата за специфику работы устанавливаются следующим работникам:

5.4. Педагогическим работникам за наличие установленной категории:

- второй квалификационной категории в размере 5% к окладу, ставке заработной платы (до окончания срока действия данной категории);
- первой квалификационной категории в размере 10% к окладу, ставке заработной платы (до окончания срока действия данной категории);
- высшей квалификационной категории в размере 15% к окладу, ставке заработной платы (до окончания срока действия данной категории).

5.5. Надбавка за выслугу лет.

Размеры, условия и порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам детского сада утверждается локальным актом в соответствии с нормами действующего законодательства.

5.6. Условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет:

Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу предусмотрена следующим категориям работников детского сада:

- заведующему детским садом;
- педагогическим работникам (воспитателям);
- бухгалтеру;
- работникам, относящимся к учебно-вспомогательному и прочему персоналу.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты, является трудовая книжка. Стаж работы определяется ежегодно на 1 сентября текущего года комиссией при участии председателя первичной профсоюзной ячейки детского сада. Протокол заседания комиссии является основанием для приказа заведующего о назначении работнику стимулирующей надбавки за выслугу лет.

В стаж работы дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются также следующие периоды:

- время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, если работник состоял в трудовых отношениях с образовательной организацией;
- время обучения работников на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

5.7. Время работы в должностях воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организациях высшего или среднего профессионального образования.

В стаж работы бухгалтера засчитывается:

- время работы по специальности соответствующей профилю работы;
- время обучения в организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности непосредственно предшествовала и за ними следовала работа по специальности соответствующей профилю работы.

5.8. Порядок определения стажа работы работникам относящимся к учебно-вспомогательному и техническому персоналу.

В стаж работы данной категории работников засчитываются периоды времени их деятельности в образовательной организации по рабочим специальностям.

5.9. Размеры выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет.

5.10. Ежемесячная стимулирующая надбавка за выслугу лет к должностному окладу всем работникам производится дифференцировано в зависимости от стажа работы дающего право на получение этой стимулирующей выплаты и устанавливается локальным актом с учётом мнения представителя первичной профсоюзной ячейки в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
От 1 до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
От 15 и более лет	25

5.11. Изменение размеров стимулирующей выплаты производится при увеличении стажа работы по специальности педагогического стажа со дня достижения соответствующего стажа.

5.12. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника, и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При временном замеществе надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе. Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.13. Порядок выплаты стимулирующих доплат, установленный настоящим положением фиксируется в трудовом договоре.

5.14. Система премирования.

Система премирования работников устанавливается локальным нормативным актом в пределах утверждённого фонда оплаты труда с учётом показателей эффективности и результативности деятельности. Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом детского сада с учётом мнения представителя первичной профсоюзной ячейки. Показатели премирования работников отражают зависимость результатов качества работы непосредственно от каждого работника. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения этих работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда в порядке и размерах и на условиях, установленных локальным нормативным актом детского сада с учётом мнения представителя первичной профсоюзной ячейки. Премияльные выплаты производятся за счёт экономии фонда оплаты труда.

6. Прочие выплаты

6.1. Работникам МДОУ оказывается материальная помощь за счет экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (в размере одного месячного оклада);
- смерти ближайших родственников работника;

6.3. Размер материальной помощи устанавливается заведующей детским садом в размере одного оклада.

6.4. Материальная помощь выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда, а также из средств, полученных от приносящей доход деятельности.



Прэзшито, пронуэеровано
и скреплено печатью

6 (шесть) листов

Заведующий Клеп Е.И.Каргин