

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МДОУ № 11

Т.А.Перегут

Протокол от 01.01.2018 г. № 1

ПРИНЯТО:

Принято на общем собрании коллектива

Протокол от 01.01.2018г. № 1

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующая МДОУ № 11

С.В. Бояршинова

Приказ от 01.01.2018 г. № 1

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад компенсирующего вида №11

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об отраслевой оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад компенсирующего вида №11 разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572- КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», приказом от 30.01.2012 г. № 299 Департамента образования и науки Краснодарского края « О порядке предоставления, условиях стимулирования и распределения между муниципальными образованиями края иных межбюджетных трансфертов органами местного самоуправления отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений», на основании постановлений Главы города Сочи от 24.11.2014 г. № 2341 и от 11.03.2015 г. № 820 о внесении изменений , в постановление от 02.02.2009 г. № 38 « О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи», а также Протокол общего собрания сотрудников № 7 от 16.03.2015 года, а также в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада компенсирующего вида № 11 г.Сочи , материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад компенсирующего вида №11 (далее МДОУ), включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи (далее – Положение).

1.3. Положение включает в себя:

– минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников МДОУ устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных организациях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с профсоюзной организацией работников.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективными или трудовыми договорами.

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утверждённого на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников учреждения (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами МДОУ, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Оплата труда работников МДОУ производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объём бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объёма предоставляемых ими государственных и муниципальных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп с учётом сложности и объёма выполняемой работы).

На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленных по профессиональной квалификационной группе образует новый оклад. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы отражены в приложении №1 к настоящему Положению.

2.2. Установление окладов работникам МДОУ, должности которых не включены в пункты 2.1. настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений, утверждёнными правовыми актами города Сочи.

2.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МДОУ устанавливаются работникам повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учётом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путём умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчис-

лении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Положением об оплате и стимулировании труда работников МДОУ предусматриваются стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

– стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению заведующей МДОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МДОУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

3.5. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам МДОУ рекомендуется устанавливать:

– за стабильно высокие показатели результативности работы, творческие достижения;

– за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

– за сложность и напряженность выполняемой работы;

– за высокое качество проведения учебно-воспитательного процесса;

– за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки устанавливается до 200 %. Стимулирующая

надбавка устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5 %
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 %
- при выслуге лет от 10 лет – 15 %

4. Порядок и условия выплат компенсационного характера.

4.1. Оплата труда работников МДОУ, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- за работу в ночное время.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 12 %.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учёта применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Порядок и условия премирования работников учреждения.

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МДОУ могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия к юбилейным датам.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.2. Премия по итогам работы (за год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в течение всего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам (года) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного полугодия, года работник лишается права на получение премии по итогам работы за данный период.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие показатели работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.3. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6. Материальная помощь.

6.1. Из фонда труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7. Оплата труда руководителя учреждения.

7.1. Заработная плата руководителя МДОУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

7.3. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения города Сочи определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения города Сочи.

7.4. Премирование руководителя осуществляется с учётом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главным распорядителем средств, в ведении которого находится учреждение.

Премирование руководителя может осуществляться за счёт лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главными распорядителями бюджетных средств в размере до 5 процентов.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств и указываются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

8. Штатное расписание.

8.1. Штатное расписание МДОУ формируется на 01 января финансового года и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда и согласовывается с управлением по образованию и науке.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится в случае изменения сетевых показателей или специфики деятельности учреждения на основании приказа руководителя учреждения и согласования управления по образованию и науке.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом учреждения.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем.

Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения заведующей образовательного учреждения и действует до принятия нового. Из-

менения и дополнения в настоящее Положение могут быть внесены на основании приказа заведующей по согласованию с профсоюзным комитетом.

Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае изменения норм законодательства РФ настоящее Положение должно быть приведено в соответствие с действующим законодательством.