

утверждено
с учетом мнения
профсоюзного комитета
МБДОУ «Березка»
протокол от 18.10.2018 № 10
Председатель ПК
Е. Г. Лобанова

утверждаю
заведующий МБДОУ «Березка»
В. Н. Титова
« 21 » 20 18 г.
введено в действие приказом



ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА «БЕРЕЗКА» г. СУРОВИКИНО ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе нормативных правовых актов Российской Федерации, Волгоградской области и Суровикинского муниципального района Волгоградской области, регулирующих вопросы оплаты труда, и вводится с целью обеспечения гарантий и упорядочения оплаты труда работников МБДОУ «Березка».

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

- общие положения;
- основные условия оплаты труда работников образовательной организации;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Волгоградской области и Суровикинского муниципального района, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и включает размеры должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников включает должностные оклады, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

1.5. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований областного и местного бюджетов, доведенных в составе субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

1.6. Оплата труда работников, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Суровикинского муниципального района Волгоградской области (далее - учредитель).

При индексации (увеличении) должностных окладов их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Условия оплаты труда работников, в том числе размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению. Размеры должностных окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению 4 к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

- размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада должностного оклада педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности;
- среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году при пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.2. Конкретные размеры должностных окладов работников устанавливаются заведующим с учетом:

- размеров базовых окладов, установленных учредителем;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Конкретный размер должностного оклада по всем должностям, входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы, не может быть ниже минимального размера оклада первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного Законом Волгоградской области, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников государственных учреждений Волгоградской области, и не может превышать размера указанного минимального размера оклада более чем в пять раз, если иное не предусмотрено действующим законодательством о труде РФ.

Минимальный размер оклада первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный Законом Волгоградской области, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников государственных учреждений Волгоградской области, применяется с учетом индексации размеров должностных окладов работников, проведенной после его установления.

2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников:

2.5.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

2.5.2. Заработная плата устанавливается работникам при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5.3. Тарификация производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной Отделом по образованию администрации Суровикинского муниципального района (далее - Отдел по образованию).

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.6.1. Почасовая оплата педагогических работников применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

2.6.2. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих

основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работников относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу, (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента РФ, законодательством Волгоградской области), не образуют новый должностной оклад, и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в следующих размерах:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процента должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда. Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

- подкласс 3.1 - 4 процента должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.2 - до 6 процентов должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 календарных дней.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Заведующий МБДОУ принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса РФ.

Оплата труда за совмещение должностей, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьями 151 Трудового кодекса РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением должностей, увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение должностей, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к должностному окладу работника, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада, ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьями 152 Трудового кодекса РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьями 153 Трудового кодекса РФ.

Работа в нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах: работникам, получающим должностной оклад, - в размере одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьями 154 Трудового кодекса РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах, установленных согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Перечень должностей, по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, конкретные виды выплат компенсационного характера, размеры и порядок их применения устанавливаются в локальном нормативном акте МБДОУ.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях повышения мотивации качества труда и поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к должностному окладу:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов;
 - б) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере до 100 %;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;
 - б) надбавка за квалификационную категорию в размере до 20 процентов.
- 3) премиальные выплаты:
 - а) премия по итогам работы (за квартал, год);
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в) единовременная премия;
- 4) ежемесячная надбавка к должностному окладу молодым специалистам.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к должностному окладу без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый должностной оклад.

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, надбавки за качество выполняемых работ, премиальных выплат) принимается заведующим с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливаются:

4.4.1. Надбавка за интенсивность:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления воспитательно-образовательным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за сложность и напряженность выполняемой работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается заведующим персонально в отношении конкретного работника.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по решению заведующего:

- за профессионализм и оперативность в решении вопросов;
- за отсутствие претензий к результатам выполнения работ;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБДОУ.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим и медицинским работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

4.6. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов должностного оклада в месяц.

4.7. Премииальные выплаты.

4.7.1. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

4.7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.8. Срок, на который работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом и (или) коллективным договором.

4.9. Критерии для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются по согласованию с Отделом по образованию.

4.10. Молодым специалистам устанавливается ежемесячная надбавка в размере 10 % к окладу заработной платы

4.11. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов. Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию) для педагогических работников устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от должностного оклада.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. МБДОУ самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания и заработную плату работников, должностные оклады, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера в пределах выделенного фонда оплаты труда.

5.2. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего трудовые обязанности, окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени. Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.