

Принято
Советом МБДОО
«Детский сад №14 Теремок
ст. Дондуковской»
протокол № 1 от 22.08.2020 г.

Утвержден
заведующей МБДОО
«Детский сад №14 Теремок
ст. Дондуковской»
Е.В.Семеновы
приказ №64 от 22.08.2020



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальной бюджетной образовательной организации «Детский сад №14 Теремок ст. Дондуковской»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальной бюджетной образовательной организации «Детский сад №14 Теремок ст. Дондуковской» разработано в соответствии статей 29, 4 Закона Российской Федерации «Об образовании», статей 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации с целью реализации программ дошкольного образования различной направленности совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами учреждения формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципальных дошкольных образовательных организаций Гиагинского района.

1.2. Положение применяется при определении заработной платы работников муниципальной бюджетной образовательной организации «Детский сад №14 Теремок ст. Дондуковской» далее по тексту ДОО

3. Заработная плата работника учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

4. Оплата труда в ДОО устанавливается коллективным договорам, соглашениям, локальным нормативными актами в соответствии с действующим законодательством, а также настоящим Положением, по согласованию с Советом трудового коллектива.

5. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работника, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами;
- систематизации выплат за выполнение работы в особых условиях и условия: отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к их применению муниципальных образовательных учреждений Гиагинского района;
- использование различных видов поощрительных выплат за высокие результаты и качество выполнения работы, за счет применения коэффициентов стимулирующего характера; устанавливаемых к базовым ставкам, а также дополнительные выплаты;
- сохранения единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп.

1.6. Оплата труда работников ДОО устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера.

1.7. Фонд оплаты труда работников ДОО формируется на календарный год исходя из объема средств поступающих из республиканского бюджета Республики Адыгея и лимитов бюджета МО «Гиагинский район».

1.8. Заработная плата работников ДОО (без учета премий и иных стимулирующих выплат устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы

(без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки ДОУ при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

в случае, если исчисленная в соответствии с настоящим Положением среднемесячная заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат), оказывается ниже среднемесячной заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки работнику устанавливается выплата компенсационного характера за изменение условий оплаты труда для достижения прежнего уровня заработной платы при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

9. Месячная заработная плата работников ДОУ, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного минимального размера оплаты труда.

в случае, если заработная плата работника организации, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда работнику устанавливается выплата компенсационного характера для доведения размера заработной платы до минимального размера оплаты труда.

10. Оплата труда работников ДОУ, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными положениями об оплате труда соответствующих отраслей.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда МБДОУ «Детский сад №14 Теремок ст. Дондуковской»

11. Руководитель организации несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работникам организации.

12. Порядок и условия оплаты труда работников ДОУ.

- Размер оклада (должностного), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливается заведующей ДОУ учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.
- При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовые должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам оклады (ставки) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям, входящим в эти профессиональные квалификационные группы устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.
- Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням, указаны в **приложении №1**
- Дополнительные выплаты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени (учебный год, календарный год).
- Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада, ставки заработной платы компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

Примерная форма трудового договора приведена в настоящему Положению.

- Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.
- Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с настоящим Положением.
- Порядок и условия почасовой оплаты работников учреждений устанавливаются в

соответствии с настоящим Положением.

3. Оплата труда заведующей ДОО

- Заработная плата заведующей организации, состоит из должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
- Должностной оклад руководителя организации, определяемый трудовым договором устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работником возглавляемого им организации, и составляет от 1 до 4 размеров указанной средней заработной платы.
- Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителей организации в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством
- Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций.
- Управлением образования администрации муниципального образования «Гиагинский район» устанавливается перечень показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций Гиагинского района.
- Размеры должностного оклада и выплат стимулирующего характера ежегодно устанавливаются управлением образования администрации МО «Гиагинский район» в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителями организации, с учетом исполнения организацией целевых показателей эффективности работы, в пределах средств, направляемых на оплату труда работников организации за счет субсидии дошкольно образовательной организации на финансовое обеспечение муниципальных заданий на оказание муниципальных услуг.

2. Выплаты компенсационного характера

1. Перечень видов выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- совмещение профессий (должностей);
- расширение зоны обслуживания;
- увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- работа в ночное время;
- сверхурочная работа;
- ненормированный рабочий день;
- выплата для доведения размера заработной платы до минимального размера оплаты труда;

2. Выплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении профессий (должностей). -50% от должностного оклада

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах средств направляемых на оплату труда работников учреждения.

3. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при расширении зоны обслуживания. -50 % от должностного оклада

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах средств направляемых на оплату труда работников учреждения.

4. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы (-50 % от должностного оклада), определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового

договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах средств направляемых на оплату труда работников учреждения.

5. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки; работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, - если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время установлен в размере - **35%** должностного оклада.

7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Сверхурочная работа преподавателей, воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей, а также няжки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя в пределах рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

8. К выплатам компенсационного характера относится выплата для доведения размера заработной платы до минимального размера оплаты труда, которая определяется как разница между установленным минимальным размером оплаты труда и заработной платой работника учреждения работавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности).

9. За ведение сайта ДОО - 5 % от должностного оклада.

10. За специфику работы педагогическим работникам и специалистам, работающим в сельской местности - 13 % от должностного оклада.

11. За работу в консультационном центре — 10 %

3. Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их установления

Выплаты стимулирующего характера включают в себя доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии.

3. В МБДОУ устанавливаются следующие виды стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ: за присвоенную квалификационную категорию;
- за стаж непрерывной педагогической работы, выслугу лет;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за работу в условиях отклоняющихся от нормальных;
- за руководство районными методическими объединениями, творческими мастерскими семинарами;
- выплаты молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за ведение документации контрактного управляющего.

3. Системы стимулирующих выплат работникам предусматривают:

- постоянные стимулирующие выплаты, размер и порядок которых устанавливается ДОО на продолжительный срок, но не более 1 года и максимальным размером для конкретного работника не ограничивается;
- разовые стимулирующие выплаты, размер, порядок и условия применения которых определяется настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничивается;

Выплаты производятся на основании приказа заведующей ДОО.

4. Размер выплат устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) в соответствии размерами указанными в пункте 3.5.

5. Размеры доплат к окладу (должностному окладу):

5.1. За качество выполняемых работ :присвоенную квалификационную категорию:

- 1 категория – 10 %;
- высшая – 15 % ;

5.2. За стаж педагогической работы, выслуга лет:

- от 5 до 10 лет – 5 %;
- от 10 до 20 лет – 10 %;
- свыше 20 лет – 15 %.

5.3. За интенсивность и высокие результаты работы

- за работу в психолого-педагогическом консилиуме – **10% ;**
- за оказание ранней помощи – **20 %;**
- за наставничество (работа с молодыми специалистами) – **10%.**

5.4. Выплаты молодым специалистам

молодым специалистам в возрасте **до 27 лет (включительно) – 5 %.**

6. Единовременная выплата педагогическим работникам МБДОУ к окладу (должностному окладу):

6.1. За награждение отраслевыми наградами Республики Адыгея, Российской Федерации -

6.2. Победителям и призерам в профессиональных педагогических конкурсах

4. Порядок и условия премирования работников учреждения

1. Премия - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая работодателем с целью поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. Премирование может производиться по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период в пределах средств выделенных на оплату труда.

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

3. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

4. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, 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;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения периода, за который выплачивается премия, работник лишается права на получение премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников