

Приложение № 4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

на заседании профкома
протокол № 24 от «21» ноября 2016 г.
Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ д/с № 9
С.В. Бутенко

УТВЕРЖДАЮ:

заведующий МБДОУ д/с № 9
Л.В. Подсадняя/

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МБДОУ детский сад №9
ст.Новопластуновской

1. Общие положения

1.1. Оплата труда работников МБДОУ детский сад №9 устанавливается на основании:

- положения об оплате труда работников МБДОУ;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным категориям;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций муниципальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.2. 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.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а так же 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, коллективным или трудовым договором.

1.4. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат).

1.7. Оплата труда работников МБДОУ детский сад № 9 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

Осуществлять доплату за выполнение дополнительной работы сверх установленного минимального размера оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работникам МБДОУ детский сад № 9:

- профессиональная квалификационная группа Должностей работников учебно - вспомогательного Персонала первого уровня 4168рублей;
- профессиональная квалификационная группа Должностей работников учебно – вспомогательного Персонала второго уровня 4803 рублей;
- профессиональная квалификационная группа Должностей педагогических работников 7479 рублей

2.2. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований профессиональной подготовки и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель учреждения в соответствии с действующим законодательством по согласованию с профсоюзным комитетом, устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставки заработной платы установленному по профессиональной квалификационной группе образует новый оклад. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

2.3. Оплата труда медицинского работника осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Павловский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждения, в которых они работают.

2.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от должности, условий труда и других факторов. В соответствии с действующим законодательством для педагогических, руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, женщин работающих в сельской местности устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) установлена приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. № 2075 « О

продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.5.Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования устанавливается в соответствии с требованием к настоящему Положению.

3.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1.Положением об оплате и стимулировании труда работника МБДОУ детский сад № 9 предусматривается:

- установление работникам повышающих коэффициентов к оплате за квалификационную категорию;
- установление работникам персонального повышающего коэффициента к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.2.Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников профессиональному росту, путем 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 может быть установлен работнику с учетом 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 и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4.Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБДОУ детский сад № 9 предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за эффективность выполнения работ;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется руководителем МБДОУ детский сад № 9 по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования, а так же средств от предпринимательской или иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3.5. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала рекомендуется устанавливать:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых и эффективных программ, методик, форм (обучения, организации управления воспитательным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок из проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- 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. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.6. Стимулирующая надбавка устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности.

Размеры (в процентах от оклада):

- до 7,5% – за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Отличник народного образования», «Почетный работник общественного образования».

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет - 5%;
- при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет – 10%;
- при стаже педагогической работы от 10 лет - 15%.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

4.1. Оплата труда работников МБДОУ детский сад № 9, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливаются, в соответствии со статьей 147 ТК РФ, 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 признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, 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 доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных выплат.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22-00 часов до 06-00 часов.

Минимальный размер доплаты – 35% от части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.8.Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производится в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- на менее одинарной части оклада (должностного оклада) , сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада), сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы , если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.9.Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые 2 часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы- двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

4.10.Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

4.11.Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.12.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу 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 учреждении, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБДОУ детский сад № 9 могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за эффективность выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

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

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 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;
- подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и эффективность результатов труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятия не ограничено.

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

5.5. 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 оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размеров принимает руководитель учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.

7. Оплата труда руководителя учреждения.

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

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя определяется высшим исполнительным органом муниципального образования Павловский район.

7.2. Органы исполнительной власти муниципального образования Павловский район – главные распорядители средств муниципального бюджета, в ведении которых находятся учреждения, в утверждаемом ими порядке могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера.

7.3. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.4. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств муниципального бюджета, в ведении которого находятся учреждения.

При принятии соответствующего нормативного документа на краевом уровне – премирование руководителей осуществляется за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главными распорядителями бюджетных средств.

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

8. Штатное расписание.

8.1. Штатное расписание МБДОУ детский сад № 9 формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

8.3. 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, произведенные работниками, зачисленными на штатные должности.

8.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учреждением.