

Рассмотрено
на общем собрании
работников учреждения
Протокол № 7 от 01.03.2018 г.

Утверждено
Приказом МДОУ
«Детский сад №12»
№42/2 от 06.03.2018 г.



Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №12»

Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №12» (далее ДООУ), реализующего основную образовательную программу дошкольного образования за счет средств местного и областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням рассчитанной с учётом расчётной величины и межуровневого коэффициента;
- установление выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;
- Письмом Минобрнауки РФ от 20.06.2013г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- Постановлением Правительства Ленинградской области «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казённых учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности» от 15.06.2011г. № 173;
- Положением о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях Лужского муниципального района и муниципальных казённых учреждениях Лужского муниципального района по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением администрации Лужского муниципального района от 26.09.2011г. №2313.

1.3. Для целей настоящего Положения используют следующие основные понятия и определения:

- система оплаты труда работников ДООУ – совокупность норм, содержащих в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с Федеральными законами, устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) – устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени;
- заработная плата работников – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат;
- должностные оклады работников ДООУ устанавливаются Правительством Ленинградской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих;

- выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые системами труда работников ДОО с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

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

1.5. Настоящее Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника ДОО по обеспечению высокого качества результатов деятельности образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.6. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в ДОО трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника – с ДОО, для руководителя – с учредителем) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

1.7. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения.

2. Нормы рабочего времени, нормы педагогической нагрузки

2.1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов объема педагогической работы:

- за 24 часа музыкальному руководителю;
- за 18 часов педагогической работы в неделю педагогам дополнительного образования;
- за 30 часов инструктору по физической культуре);
- за 36 часов педагогической работы в неделю воспитателям.

2.2. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов работы для женщин в сельской местности.

3. Оплата труда работников

3.1. Система оплаты труда работников ДОО устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- Письма Минобрнауки России от 20.06.2013г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- настоящего Положения;
- единых рекомендаций трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзной организации ДОО.

3.2. Фонд оплаты труда работников ДОО включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

3.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части и стимулирующей части.

3.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников ДОО включается оплата труда работников, исходя из должностных окладов (окладов), компенсационных и социальных выплат (доплат), устанавливаемых трудовым законодательством.

3.5. Установленные работнику компенсационные выплаты исчисляются в процентном отношении к должностному окладу. Выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты исчисляются по бальной системе и устанавливаются в

суммовом выражении, выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.

3.6. Экономия по фонду оплаты труда ДОО направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование и материальную помощь работникам.

3.7. Размер выплат работникам стимулирующего и компенсационного характера, период их действия утверждается приказом работодателя.

3.8. Компенсационные выплаты (доплаты) работникам устанавливаются на основании ТК РФ и заключения комиссии по специальной оценке условий труда.

3.9. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер и устанавливаются Положением о стимулирующих выплатах работникам учреждения. Приложение 1.

3.10. При установлении стимулирующих выплат, а также определения их размера учитываются качество, результативность и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

3.11. Размер доплат за работу не входящей в круг основных обязанностей, совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение объёма работы, устанавливается на основании тарификации и дополнительного соглашения сторон с учетом содержания и объёма дополнительной работы.

3.12. Размер доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливаются доплаты, размер которых определяется на основании приказа руководителя за фактически отработанное время по заменяемой должности.

Исключение в оплате педагогического работника замещающего временно отсутствующего педагогического работника оплата производится за фактически отработанное время по его тарификации согласно образования и квалификации.

4. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

4.1. Работникам ДОО производится компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных на основании специальной оценки условий труда. Размер выплат производится пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

4.2. Размер и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад работника без учёта иных доплат и надбавок.

4.4. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- надбавка за работу в группах, с воспитанниками имеющих отклонения в развитии.

4.5. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации. Приложении №2.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них, Постановлениями вышестоящих органов на основании приказа по учреждению с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

5. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

5.1. В целях стимулирования работников ДООУ к достижению качественного результата труда или поощрения за выполненную работу из стимулирующей части фонда оплаты труда им могут выплачиваться стимулирующие выплаты.

5.2. Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, производится в абсолютных величинах (рублях) ежемесячно на основании приказа руководителя ДООУ. Размер стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничивается.

5.3. Перечень показателей (критериев), сроки их действия, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, связаны с результативностью труда работников ДООУ, определены в соответствии с критериями, утвержденными на основании письма Минобрнауки России от 20.06.2013г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности» и дополнены учреждением самостоятельно (Положение о распределении выплат стимулирующего характера).

5.4. Для назначения стимулирующих выплат в ДООУ создаются экспертные комиссии (для оценки результативности труда педагогических работников и для оценки труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала). Ежемесячно, в соответствии с приказом руководителя, комиссии осуществляют деятельность по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников ДООУ, анализируют представленные материалы самоанализа, проводят собеседование, осуществляют экспертную оценку.

Результаты экспертизы оформляются протоколами, которые служат основанием установления размера стимулирующих выплат.

В случае если работник ДООУ не согласен с экспертным заключением, он может обратиться в комиссию по трудовым спорам.

5.5. Приказом руководителя ДООУ утверждается размер стимулирующих выплат на основании протокола комиссии.

5.6. Выплаты стимулирующего характера за счет экономии фонда оплаты труда (премии) устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда).

6. Порядок Премирования

6.1. В случае экономии фонда оплаты труда, а также за счёт внебюджетных источников, средства могут быть направлены на премирование работников ДООУ.

6.2. Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.

6.3. В ДООУ применяются индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период. Приложение № 3.

6.4. Премия начисляется на основании приказа руководителя за фактически отработанное время по согласованию с членами профсоюзного комитета, размерами не ограничивается. Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

6.5. Снижение премии производится за низкое качество и несвоевременное выполнение работы.

6.6. Премирование работнику не производится при неоднократном грубом нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей, систематическом нарушении трудовой дисциплины, недобросовестном отношении к работе.

6.7. Все случаи не премирования рассматриваются руководителем и членами профсоюзного комитета в индивидуальном порядке в каждом случае.

7. Порядок выплаты материальной помощи

7.1. Работникам ДОУ может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда или за счёт внебюджетных средств.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами;
- в связи с возникшим тяжёлым материальным положением;
- тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

7.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

7.4. Решение об оказании материальной помощи и её размер принимается руководителем ДОУ.