

Утверждаю
Заведующая МКОУ «Антоновский детский сад №1 «Солнышко»
И.Д. Короткова



**Положение
об оплате труда работников
муниципального казенного образовательного учреждения
«Антоновский детский сад №1 «Солнышко»
Октябрьского муниципального района Волгоградской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда, Постановлением главы Октябрьского муниципального района Волгоградской области от 08.09.2009 года № 575 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Октябрьского муниципального района Волгоградской области».

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципального казенного образовательного учреждения «Антоновский детский сад №1 «Солнышко» Октябрьского муниципального района (далее именуется – учреждение), и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения;
- выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.3. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств бюджета и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности учреждения.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера за счет средств бюджета должен составлять не менее 25 процентов от фонда оплаты труда по окладам (должностным окладам), (ставка).

Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда учреждения и средства, поступающие от иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

1.4. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным 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.

1.5. 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, коллективным или трудовым договором.

1.6. Индексация базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), (ставок) работников учреждений производится в соответствии с действующим законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры должностных окладов, по профессиональным квалификационным группам работников учреждения устанавливаются в соответствии с тарификационным списком составляемым на текущую дату и согласованным вышестоящей организацией, а именно, Отделом по образованию Администрации Октябрьского муниципального района Волгоградской области.

2.2. Конкретные размеры должностных окладов, работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Конкретные размеры должностных окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. №191.

Продолжительность рабочего времени других работников учреждения устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников учреждения:

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 за одну ставку норму часов педагогической работы в неделю.

2.5.2. Заработная плата устанавливается тарификацией 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 учредителем.

3. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения

3.1. Работникам учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат к должностным окладам, работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или)

опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.4.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере от 4 до 30 процентов должностного оклада.

Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест комиссией учреждения с привлечением аттестующей организации, аккредитованной в области охраны труда, за время фактической занятости рабочего на таких рабочих местах.

Работодатель принимает своевременные меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3.5. Выплаты за работу в особых условиях труда:

3.5.1. Выплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах к должностному окладу:

1) руководителям и специалистам за работу в образовательных учреждениях в сельской местности - 25 процентов;

2) за индивидуальное обучение - 20 процентов;

3.6. Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:

3.6.1. Размер выплаты при совмещении профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6.2. Размер выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6.3. Перечень выплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, для работников может быть расширен на основании решения руководителя учреждения.

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам, определяется руководителем учреждения по согласованию с вышестоящим органом, работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда. Выплата устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке.

4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения

4.1. В целях поощрения работника учреждения за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж работы в учреждениях образования;

премиальные выплаты по итогам работы;

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок к должностным окладам, работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

4.3. Конкретные показатели эффективности труда, отражающие количественную или качественную оценку трудовой деятельности работников по каждому виду вышеуказанных выплат стимулирующего характера, размеры и условия выплат устанавливаются руководителем учреждения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут включать в себя:

надбавку за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие

достижения;

надбавку за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

надбавку за сложность и напряженность выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки может составлять до 100 процентов. Стимулирующая надбавка устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.6.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за наличие почетного звания;

4.6.1.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения, замещающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, медицинских работников, в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов должностного оклада;

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов должностного оклада;

при наличии второй квалификационной категории - 5 процентов должностного оклада.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается при работе по должности, по которой в результате аттестации работникам присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

4.6.1.2. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

"Заслуженный" - до 30 процентов должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - до 15 процентов должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка работникам, имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Работникам, имеющим почетное звание (нагрудный знак), доплата к должностному окладу производится по каждому из оснований.

4.6.2. Надбавка за качество, которая устанавливается работнику на определенный срок приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

4.7. Стимулирующая надбавка за стаж работы в учреждении устанавливается:

4.7.1. Педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, в следующих размерах от должностного оклада:

при стаже работы от 1 до 5 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 5 до 15 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 15 и выше - 15 процентов;

Надбавка к должностному окладу за стаж работы в учреждениях устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Установление (изменение) размера надбавки производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения (за месяц, квартал, год);

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения.

Единовременное премирование, как правило, осуществляется за выполнение особо важных заданий или добровольно по собственной инициативе (достижения специальных показателей).

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам и так далее.

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

Начисление премиальных выплат производится на прямую заработную плату (пропорционально отработанному времени и начисленной заработной платы), а именно без больничных листов.

4.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключенным с отделом по образованию администрации Октябрьского муниципального района.

5.3. Руководителю учреждения и главному бухгалтеру с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего положения.

5.4. Руководителю учреждения по результатам деятельности учреждения учредитель, в утверждаемом им порядке, устанавливает выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.5. Главному бухгалтеру нормативными актами учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателя эффективности работы учреждения, установленными учредителем.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок премиальных выплат устанавливаются учредителем.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Учреждение самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания и заработную плату работников (включая должностные оклады, ставки, а также доплаты за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты) в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.2. Штатное расписание включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения (форма штатного расписания утверждается нормативным правовым актом отдела по образованию администрации Октябрьского муниципального района). Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

6.3. Учителю-логопеду должностные оклады как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

6.4. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть предоставлена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями.

6.5. Выплата материальной помощи руководителям учреждения осуществляется на основании решения (приказа) учредителя в установленном им порядке.