

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ д/с №14 «Чебурашка»


И.В. Амочаева

Приказ от 03.09.2018г. № 74-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждения

«Детский сад комбинированного вида №14

«Чебурашка»

Принято на общем собрании

трудового коллектива

Протокол № 3

от 03.09.2018г.

Реутов

2018 г.

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «детский сад комбинированного вида №14 «Чебурашка» (далее-Положение) разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Норм действующего трудового законодательства Российской Федерации;
- Отраслевого регионального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования Московской области на 2017-2019г.г.;
- Постановление «Об утверждении Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Реутов Московской области в новой редакции» от 17.02.2017 г. № 34-ПА;
- Постановление «О внесении изменений в постановление Администрации города Реутов от 17.02.2017г. № 34-ПА «Об утверждении Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Реутов Московской области в новой редакции» от 08.09.2017г № 201-ПА
- Постановление «О внесении изменений в постановление Администрации города Реутов от 17.02.2017г. № 34-ПА «Об утверждении Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Реутов Московской области в новой редакции» от 01.11.2017г. № 277-ПА
- Постановление «О внесении изменений в постановление Администрации города Реутов от 17.02.2017г. № 34-ПА «Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Реутов» от 30.08.2018г. № 287-ПА

2. Основные понятия и термины, используемые в целях настоящего Положения:

Работники Учреждения – работники Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 14 «Чебурашка» (далее – Учреждение), принятые по трудовому договору на штатные должности.

Работники администрации Учреждения – заведующий Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 14 «Чебурашка» (МБДОУ д/с №14 «Чебурашка»).

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка-фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных и стимулирующих выплат.

Оклад (должностной оклад)-фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3. Положение разработано в целях создания условий для развития творческой активности и инициативы, материального стимулирования работников Учреждения, повышения их трудовой и исполнительской дисциплины.

4. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учётом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровня оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

При определении размера оплаты труда работников Учреждений учитываются следующие условия:

- 1) Показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, наличие учёной степени, почётного звания);
- 2) Продолжительность рабочего времени;
- 3) Объём работы;

- 4) исчисление заработной платы на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда работников;
5. Настоящее Положение определяет:
 - порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
 - минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
 - наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
 - выплаты стимулирующего характера;
 - вопросы оплаты труда педагогических работников;
 - порядок и условия почасовой оплаты труда;
 - условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя;
 - другие вопросы оплаты труда.

6. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, неполной рабочей недели или их сочетания, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

9. Размер заработной платы в месяц работников Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в Московской области.

10. Штатное расписание разрабатывается и утверждается заведующим Учреждения в соответствии со структурой, согласованной с начальником Управления образования Администрации города Реутов (далее – Начальник Управления образования), в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

11. Фонд оплаты труда Учреждения утверждается Управлением образования Администрации города Реутов на соответствующий финансовый год.

12. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не могут быть ниже минимальных, установленных действующим законодательством.

II. Порядок и условия оплаты труда.

1. Оплата труда работников учреждения устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и применяется с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми размерами базовых ставок (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- Перечня видов выплат компенсационного характера;
- Перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Настоящего Положения;

- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - Мнения представительного органа работников.
3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.
- Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть – выплаты стимулирующего характера.
4. Размер заработной платы работников учреждения состоит из:
- Ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
 - Выплат компенсационного характера;
 - Выплат стимулирующего характера;
 - Иных выплат.
5. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, Постановлением «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Реутов Московской области» от 14.06.2011 № 271-ПА.

III. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера

1. К компенсационным выплатам относятся:
- Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.
2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от размера новой ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.
3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
- Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.
- Работникам учреждения в соответствии со специальной оценкой труда за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере:
- От 10 до 12 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) – за вредные условия труда;
- От 12 до 24 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) – за особо вредные условия труда;
- Руководитель учреждения проводит специальную оценку труда в порядке, установленном трудовым законодательством.
- Перечень профессий, должностей работников и конкретный размер компенсационной выплаты работнику определяется в соответствии с коллективным договором в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

4. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий.

5. В соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях – 20 процентов части оклада за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

5.2. За сверхурочную работу оплата производится в повышенном размере: за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания работника, с окладом ниже МРОТ, выплачивается оклад с доплатой до МРОТ на весь срок совмещения, на который оно устанавливается и 100% выплата за совмещение с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

При выплате за увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от основной работы, сохраняется размер доплаты до МРОТ по основной должности.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

7. Доплаты за осуществление дополнительной деятельности работников по следующим направлениям: организация питания работников и ведение документации по организации питания, исполнение обязанностей ответственного за охрану труда, пожарную безопасность, антитеррористическую защищенность в учреждении, представителя работников по регулированию трудовых отношений, ответственного за работу сайта, ответственного за работу с Единой информационной системой, системой bus.gov, руководство психолого-медико-педагогическим консилиумом, уполномоченного на решение задач в области гражданской обороны.

Перечень видов дополнительной (неаудиторной) деятельности работников размер доплат за ее осуществление определяется учреждением самостоятельно и закрепляется в локальном нормативном акте учреждения (Положении), которое принимается работодателем ежегодно на начало учебного года с учетом мнения профсоюза Учреждения.

Настоящий вид деятельности должен осуществляться работником за пределами продолжительности рабочего времени, определенном ему должностной инструкцией (трудо-вой функцией).

8. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются КД, ТД, иными локальными нормативными актами, принимаем с учетом мнения профсоюза Учреждения.

10. Работникам (за исключением администрации Учреждения) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

- 1) 15-20% - за работу в группах компенсирующей направленности Учреждения комбинированного вида, в группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);
- 2) 10-% - за работу в группах для детей раннего возраста;
- 3) 10-12% - за тяжёлые и иные особые условия труда, применение дезинфицирующих средств; (младшему воспитателю, уборщику служебных и производственных помещений, за уборку бассейна, машинисту по стирке и ремонту одежды);
- 4) 20-% - сторожам за работу в ночное время суток.

Стимулирующие выплаты.

1. К стимулирующим выплатам относятся:

- Выплаты за интенсивность, сложность и высокие результаты работы;
- За качество выполняемых работ;
- Надбавки за почетные звания и знаки отличия в сфере образования и науки;
- Надбавки за стаж работы;
- Премии по итогам работы.

Данные выплаты устанавливаются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения согласно коллективного договора и ЛНА (Положения).

Размер выплаты устанавливается и принимается собранием трудового коллектива, утверждается приказом руководителя, как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) по итогам работы учреждения за месяц, за квартал, либо по итогам проведенного конкретного мероприятия, выполнения конкретного дела.

2. Премии по итогам года:

Премии устанавливаются и принимаются собранием трудового коллектива, утверждаются приказом руководителя, как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении до 2,5 ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по итогам работы за месяц и квартал.

Для принятия решения об установлении работниками выплаты премии руководитель учитывает мнение профкома в порядке, определенном ст. 372 ТК РФ и заключение Комиссии по оценке эффективности работы персонала в соответствии с настоящими показателями и критериями.

3. Иные выплаты.

В пределах бюджетных ассигнований на оплату труда (при наличии экономии финансовых средств после выплат по выше перечисленным основаниям) работодатель с учетом мнения профсоюза Учреждения может осуществлять иные выплаты: материальную помощь, премию в связи с юбилеем работника либо в связи с профессиональным праздником и т.д. Порядок и условия настоящих выплат определяются ЛНА (Положением), принимаемым работодателем с учетом мнения профсоюза Учреждения на начало учебного года.

IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения.

1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается ежегодно учредителем дополнительным соглашением к ТД в зависимости от группы по оплате труда

руководителей, определяемой в соответствии с нормативно-правовыми документами по оплате труда работников образования. Компенсационные и стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем на основе ЛНА (Положения) и по решению Реутовской городской профсоюзной организации работников народного образования и науки РФ.

V. Другие вопросы оплаты труда

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда заведующий Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств заведующий Учреждения приостанавливает выплату стимулирующих надбавок, либо уменьшает ее размер, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.