


Приложение № 1
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профсоюзного
комитета

 Н.В. Щукина
Протокол № 1
31.08.2018г.



Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 16 «Ягодка» (далее - Учреждение)

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, ФЗ «Об образовании» и др. нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и определяет порядок формирования окладов работников, условия размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера. А также критерии их установления.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

- система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников Учреждения, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с Федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Калининградской области;
- базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста;
- оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

-заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

-выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера- доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;

- выплаты социального характера – выплаты работникам, осуществляемые за счёт экономии средств фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников Учреждения определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

1.4. Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников определяются в зависимости от образования и стажа педагогической работы и категории (I, высшей) присвоенной по результатам аттестации.

Должностные оклады руководящих работников определяются с учетом группы по оплате труда руководящих работников, к которой образовательные учреждения отнесены по объемным показателям их деятельности.

1.5. Размер оплаты труда работников Учреждения определяется с учетом следующих условий:

-показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы работника с учетом межразрядных коэффициентов;

-продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогов Учреждения;

- объемов педагогической работы;

- порядка исчисления заработной платы педагогов на основе тарификации;

- выплаты, установленной при тарификации зарплаты, независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в должностные обязанности, в т.ч. с образовательным процессом;
- выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;
- других условий оплаты труда, в т.ч. установленных субъектом РФ и муниципальным образованием.

1.6. Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей определяется Учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда и закрепляются в Коллективном договоре, локальном нормативном акте Учреждения.

1.7. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в Учреждении, производится с учетом ЕТК справочника работ и профессий рабочих.

1.8. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа педагогической работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания на основании Коллективного договора Учреждения;
- при присвоении ученой степени кандидата (доктора) наук - со дня присуждения высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.9. Руководители образовательных учреждений:

- проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок

заработной платы (должностных окладов) педагогов и исчисляется их заработная плата;

-2 раза в год составляют на педагогических работников тарификационные списки;

-несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

1.10. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, установить доплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным региональным трехсторонним Соглашением в Калининградской области и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

2. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников.

2.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает воспитательную и образовательную работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью, установлены:

- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

-30 часов - инструкторам по физической культуре;

-36 часов в неделю - воспитателям Учреждения.

2.3. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

2.4. Должностные оклады руководителей, их заместителей, выплачиваются за работу при 40-часовой неделе.

3. Порядок исчисления заработной платы.

3.1. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.2. Тарификация педагогических работников производится два раза в год.

3.3. За время работы в период отсутствия воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и вспомогательного персонала производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, и штатным расписанием.

4. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов).

4.1. Установить специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые контракты (договоры) с Учреждением, ежемесячную надбавку в размере 50% тарифной ставки (оклада), на срок первых пяти лет с момента окончания учебного заведения.

5. Компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

5.1.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами иными нормативными правовыми актами.

5.1.2. В случае привлечения к работе в установленный ему графиком выходной день или в нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. 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.

5.1.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Перечень тяжелых работ, работ с вредными опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней Комиссией по регулированию Социально трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным

основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда, размеры повышения конкретизируются в Коллективном договоре.

5.1.4. В случае неявки сменяющего работника (воспитатель, младший воспитатель) или родителей, переработка, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой, которая оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.2. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу:

5.2.1. Руководитель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения выборного профсоюзного органа, которые закрепляются в Коллективном договоре и выплачиваются по приказу руководителя Учреждения. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временного отсутствия работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

5.2.2. За высокую результативность работы, напряженность, интенсивность труда руководителю Учреждения устанавливается надбавка в размере 50% от должностного оклада. Размеры надбавок и порядок их установления для работников Учреждения определяется Учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда.

6. Премирование.

6.1. Выплаты социального характера и материальная помощь руководителю предоставляется в соответствии с Коллективным договором в пределах ФОТ.

6.2. Размеры премий и порядок их установления для работников Учреждения определяется Учреждением в пределах средств направляемых на оплату труда, и закрепляются в Коллективном договоре.

6.3. Размеры премий, выплат компенсирующего, стимулирующего и социального характера для работников Учреждения закрепляются в Коллективном договоре.