


Муниципальное казенное дошкольное образовательное
учреждение

«Детский сад № 2 «Солнышко»»

г. Палласовки Волгоградской области


СОГЛАСОВАНО:
Председатель Комитета по
образованию
Лелюк О.В.
_____ 2012 г.

УТВЕРЖДЕНО: 
На общем собрании трудового коллектива
МКДОУ «Детский сад № 2 «Солнышко»»
г. Палласовки Волгоградской области
протокол № 4 от 3 сентября 2012г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 2
«СОЛНЫШКО»»
г. ПАЛЛАСОВКИ ВОЛГОГРАДСКОЙ
ОБЛАСТИ**

г. Палласовка 2012г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации Палласовского муниципального района, утвержденного Постановлением Администрации Палласовского муниципального района от 25.08.2011 г. М 914, Трудового кодекса Российской Федерации и других законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Волгоградской области и муниципальных правовых актов Палласовского муниципального района, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад №2 «Солнышко» (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.

1.3. Объем средств на оплату труда работников муниципальных казенных дошкольных образовательных учреждений формируется на календарный год, исходя из объема средств муниципального бюджета и субвенций из областного бюджета. Объем средств на выплаты стимулирующего характера (за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет) за счет средств бюджета должен составлять не менее 25 процентов от фонда оплаты труда по окладам (должностным окладам, ставкам). Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда муниципальных казенных учреждений, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

1.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством. 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) работников учреждений производится в соответствии с действующим законодательством. При индексации (увеличении) базовых (минимальных) окладов (должностных окладов) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников учреждения устанавливаются в соответствии с **приложением** к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации Палласовского муниципального района, утвержденного Постановлением Администрации Палласовского муниципального района от 25.08.2011 г. № 914.

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), (ставок) 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 окладов (должностных окладов) работников учреждения 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. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения:

2.4.1. Заработная плата устанавливается работникам при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Месячная заработная плата педагогических работников (далее – ставка за педагогическую нагрузку), без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения базовых (минимальных) окладов (должностных окладов) заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за одну ставку норму часов педагогической работы в неделю. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.4.2. Один раз в год производится тарификация работников, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учреждением.

2.4.3. За время работы в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим

основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

3. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения

3.1. Работникам учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными 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 окладам (должностным окладам), (ставкам) 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 и (или) учебной нагрузки.

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 24 процентов оклада (должностного оклада), (ставки).

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. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.5. Выплаты за работу в особых условиях труда:

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

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 расширение зон обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6.3. Размер выплаты за увеличение объема работы или исполнение с обязанностями 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.

3.6.4. Выплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), (ставки) за каждый час работы в ночное время.

3.6.5. Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

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

3.6.6. Размер выплаты за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы - не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), (ставки), последующие - двойного размера.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6.7. Выплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, производится к окладу (должностному окладу), (ставке) в следующих размерах:

- 1) за ведение делопроизводства, архива при отсутствии соответствующей должности педагогическим работникам - до 30 процентов;
- 2) за участие в работе экспертных аттестационных комиссий - до 15 % базового (минимального) оклада.

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), (ставкам), определяется руководителем учреждения по согласованию с представительным 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 сложную работу в учреждениях образования; премиальные выплаты по итогам работы;

высококлассный повышающий коэффициент.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), (ставка) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), (ставки) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), (ставке).

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавку за стабильно высокие показатели результативности работы:

- 1) снижение заболеваемости детей,
 - 2) рост уровня воспитанности детей по результатам диагностики,
 - 3) рост качества обучения и подготовки детей к обучению в школе,
 - 4) рост образовательной и профессиональной деятельности
- до 25% от оклада;

надбавку за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных, муниципальных целевых программах — до 20% от оклада;

надбавку за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом), создание районных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых трудов, высокие достижения в работе до 20% от оклада;

надбавку за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) — до 25% от оклада;

надбавку за сложность и напряженность выполняемой работы — до 50% от оклада.

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), (ставке) по одному или нескольким основаниям. 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.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1 Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;

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

при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов оклада (должностного оклада), (ставки);

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов оклада (должностного оклада), (ставки);

при наличии второй квалификационной категории - 5 процентов оклада (должностного оклада), (ставки).

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

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

при наличии почетного звания, название которого начинается со слова «Почетный», - до 50 процентов оклада (должностного оклада), (ставки),

«Заслуженный» и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 процентов оклада (должностного оклада), (ставки) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, награжденным ведомственными наградами, - до 15 процентов оклада (должностного оклада), (ставки) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка работникам, имеющим государственные или ведомственные награды, устанавливается со дня присвоения государственных или ведомственных наград. При наличии у работника двух и более наград надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

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

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

4.6. Стимулирующая надбавка за стаж работы (выслуга лет) устанавливается:

4.6.1. Педагогическим работникам за стаж педагогической работы, специалистам и руководителям за профессиональный стаж, другим работникам - в зависимости от

общего количества проработанных лет в учреждениях образования, в следующих размерах от оклада (должностного оклада), (ставки):

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

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

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

свыше 15 лет - 20 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу), (ставке) за стаж работы в учреждении 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 предоставления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

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

Учредитель в утверждаемом им порядке, устанавливает Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и времени нахождения на военной службе по контракту (по призыву).

4.7. 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 — до одного оклада.

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) — до десяти окладов

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

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

участие в инновационной деятельности.

Показатели премирования по итогам работы.

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	стабильность и рост профессиональной и образовательной деятельности, участие в конкурсах, проводимых ПМЦ, достижение воспитанниками высоких показателей по сравнению с предыдущим годом по результатам диагностики, стабильность и рост качества обучения и подготовки детей к обучению в школе.
	позитивные результаты деятельности педагога: снижение (отсутствие) пропусков воспитанников без

	уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций. Снижение заболеваемости детей.
	другие
Заведующий хозяйством	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях детского сада обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности; охраны труда. высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в здании детского сада
Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, помощник воспитателя, слесарь, сторож и т.д.)	проведение генеральных уборок; содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений; оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

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

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам за счет экономии ФОТ:

- 25 лет педагогической работы — до 20 % от оклада;
- 50 -летию со дня рождения — до 50% от оклада;
- 55-летию со дня рождения — до 50% от оклада;
- 60 -летию со дня рождения — до 50% от оклада.

Профессиональным праздникам:

день учителя — педагогическим работникам не более 1000 руб.;

день дошкольного работника — всем работникам учреждения — не более 1000 руб.;

день медицинского работника — медицинскому работнику, не более 1000 руб.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), (ставке). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

4.8. Работнику учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов может быть установлен к окладу (должностному окладу), (ставке) персональный повышающий коэффициент. Размер персонального повышающего коэффициента до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента

принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника по основной работе работника на определенный период в течение календарного года.

Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается по решению учредителя.

Средства на стимулирующую надбавку к окладу (должностному окладу), (ставке) части установления персонального повышающего коэффициента предусматриваются при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения.

5.1. Зарботная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения согласно штатного расписания (без учета заработной платы руководителей, его заместителей и главного бухгалтера, совместителей), и не должен превышать 5 размеров указанной средней заработной платы.

При расчёте средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников муниципального учреждения.

Расчёт средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчёте средней заработной платы работников учреждения не учитываются выплаты компенсационного характера.

Средняя заработная плата работников учреждения определяется путём деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников муниципального учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников муниципального учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

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

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок премиальных выплат устанавливаются учредителем.

5.4. Руководителю учреждения с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

6. Другие вопросы оплаты труда.

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть предоставлена материальная помощь:

- на операцию, на лечение по медицинским показаниям – до одного оклада;
- на похороны близких родственников (родителей, детей, жены, мужа) – до одного оклада;
- при чрезвычайных ситуациях (пожар и т.д.) – до одного оклада;
- свадьбу сына, дочери – до одного оклада.

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

УТВЕРЖДЕНО:

На общем собрании трудового коллектива
МКДОУ «Детский сад №2 «Солнышко»
Палласовского муниципального района
Волгоградской области
Протокол № 4 от «03» сентября 2012г.
Заведующая д/с: *Л.И. Васютенко* Л.И.

Пропитано, пронумеровано
и скреплено печатью
на 11 оригиналах в листах
Заведующая МК ЮУ
«Летский сад №2 «Солнышко»
г. Палласовки Волгоградской области
Лариса Васютенко Л.И.

Лариса