

Мнение профсоюзного
комитета учтено
(протокол № 2 от 30.10. 2020 г.)



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 29
Радионова И.И.

2020 года

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИИ

работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад № 29
на 2020 - 2023 годы

Содержание

1. Общие положения.....	45
2. Порядок и условия оплаты труда.....	46
3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.....	47
4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.....	48
5. Порядок и условия премирования работников образовательной организации.....	50
6. Материальная помощь.....	51
7. Штатное расписание.....	51
8. Учет и контроль за движением средств стимулирующего фонда.....	52
9. Оплата труда руководителя учреждения.....	52
10. Порядок утверждения и изменения Положения.....	53

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 11 (далее – Положение) разработано на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Отрадненский район, утвержденного постановлением главы муниципального образования Отрадненский район от 14.11.2008 № 1309 (с изменениями). Цель – совершенствование оплаты труда работников, усиление материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

- порядок, условия установления и размеры премиальных выплат по результатам деятельности;

- условия оплаты труда руководителя.

1.3. Оплата труда работников ДОУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

согласования с организацией Профсоюза работников МБДОУ детский сад № 11.

1.4. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

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. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.7. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного в Российской Федерации уровня минимального размера оплаты труда.

1.8. Настоящее Положение не противоречит действующему законодательству в сфере труда.

1.9. Оплата труда работников образовательного учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете образовательной организации на соответствующий финансовый год.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций образовательной организации в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых им муниципальных услуг (сетевых показателей).

1.11. Руководители образовательных организаций, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление мер социальной поддержки, предусмотренных для педагогических работников Федеральным законом.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1 Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МБДОУ:

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно – вспомогательного персонала первого
уровня:

помощник воспитателя	6 641,25 рублей;
повар	5775,00
медицинская сестра	4607,55 рублей;
машинист по стирке белья,	4100,00 рублей;

сторож
техник-электрик

5584,00 рублей;
1443,75 рублей

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

2.3. Оплата труда медицинских работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Отраденский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда ДОО.

2.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.5. Порядок исчисления заработной платы работникам образовательной организации устанавливается в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Работникам ДОО предусмотрено установление следующих выплат:

3.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при

исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.2. Стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя образовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

3.2.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципальных образовательных учреждений устанавливается работникам:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.2.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за общий стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Размеры надбавки для педагогических работников (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.2.3. Стимулирующая надбавка работникам по профессии рабочих устанавливается за непрерывный стаж.

Размеры надбавки:

- при выслуге лет от 1 до 3 лет – 5%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10%;
- при выслуге свыше 5 лет – 15%.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников производится в повышенном размере: за совмещение профессий (должностей);

5. Порядок и условия премирования работников образовательной организации

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в ДОУ могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- к государственным праздникам;
- к юбилейным датам сотрудников (50-летию);
- к 25-летию трудового стажа;
- выход на пенсию;
- за участие в мероприятиях, проводимых отделом образования

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

5.1.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- 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 образовательной организации;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

5.1.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

5.1.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно в пределах фонда оплаты труда. При премировании учитывается:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.2. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда образовательного учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь в пределах фонда оплаты труда.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательного учреждения на основании письменного заявления работника, в пределах фонда оплаты труда.

7. Штатное расписание

7.1. Штатное расписание МБДОУ детский сад № 29 формируется и утверждается руководителем образовательной организации.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

7.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом образовательного учреждения.

7.4. В штатном расписании указываются должности работников, количество единиц, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми

платами в сфере оплаты труда, производимые работникам, занимающим штатные должности.

7.5. Численный состав работников образовательного учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

8. Учет и контроль за движением средств стимулирующего фонда

Расчет стимулирующих выплат на 1 месяц и год проводится межведомственной централизованной бухгалтерией по обслуживанию муниципальных учреждений района (экономистом) для каждого образовательного учреждения, после утверждения бюджета на финансовый год.

Контроль за расходованием выделенных средств осуществляет лично руководитель образовательного учреждения.

Межведомственная централизованная бухгалтерия по обслуживанию муниципальных учреждений района представляет анализ использования стимулирующих средств по запросу руководителя образовательного учреждения.

Все принимаемые решения носят гласный характер.

Отчет об использовании стимулирующих средств в ДОУ делает руководитель ОУ на общих собраниях трудового коллектива по результатам первого и второго полугодия.

9. Оплата труда руководителя учреждения

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

9.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств соответствующего органа исполнительной власти.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

9.3. Органы исполнительной власти муниципального образования Отрадненский район – Главный распорядитель средств муниципального бюджета, в ведении которого находятся учреждения, в утверждаемом порядке может устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера.

9.4. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом настоящего Положения.

9.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств муниципального бюджета, в ведении которого находятся учреждения.

Премирование руководителя может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главными распорядителями бюджетных средств в размере до 5 процентов.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств муниципального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

10 Порядок утверждения и изменения Положения

Положение утверждается администрацией ДОУ с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Текст Положения доводится до сведения всего коллектива.

Срок действия Положения – постоянно.

Изменения и дополнения в Положение могут вноситься администрацией и профсоюзным комитетом по мере необходимости.

Приложение №3
к коллективному договору

Мнение профсоюзного
комитета учтено
(протокол №2 от 30.10.2020 г.)



СПИСОК
профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение
специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной
защиты, нормы выдачи, срок носки.

Наименование профессий (должностей)	Наименование спецодежды	Срок носки
Помощник воспитателя	1.Халат хлопчатобумажный от общих производственных загрязнений 2.Фартук, прорезиненный с нагрудником 3. Перчатки резиновые 4 Тапочки кожаные	на 12 месяцев 6 месяцев 6 пар на год 2 пары
Повар	1.Колпак или косынка х/б 2.Куртка х/б 3. Нарукавники 4. Брюки или юбка х/б 5. Фартук х/б 6. Тапочки 7 Полотенце для рук 8. Полотенце для лица	4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года 2 2 пары Дежурное 4 на 2 года
Завхоз	1.Халат 2.Перчатки комбинированные	1 на год 6 пар на год

Ответственный по охране труда

И.И.Радионова