

СОГЛАСОВАНО
на заседании Общего собрания
трудового коллектива
от «27» января _____ 2017г.
протокол № 3

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ ЦРР - «Детский сад №132»
от «31» января 2017г. № 33 —осн
/ О.Л. Прокушина

СОГЛАСОВАНО
на заседании Профсоюзной организации
МБДОУ ЦРР – «Детский сад №132»
от «30» января _____ 2017г. протокол № 1

председатель ППО
/Т.А.Преснякова



ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центр развития ребенка – «Детский сад №132»
(МБДОУ ЦРР – «Детский сад №132»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка - «Детский сад №132» (далее – Учреждение) и условия оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета города, субвенций краевого бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» постановлением администрации г. Барнаула от 21.10.2016 №2086 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования».

1.3. Формирование и распределение ФОТ работникам осуществляется с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности Учреждения, индивидуального подхода к использованию стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.4. Положение направлено на привлечение высококвалифицированных педагогических работников, поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности Учреждения.

1.5. Положение распространяется на работников, осуществляющих в Учреждении трудовую деятельность на основании заключенных трудовых

договоров и принятых на работу в соответствии с приказами заведующего Учреждением.

1.6. Под системой оплаты труда в Положении понимается совокупность принципов и условий оплаты труда работников на основе применения должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации Алтайского края и администрации города Барнаула.

1.7. ФОТ работников Учреждения формируется согласно Приложения 2 к постановлению администрации города Барнаула от 21.10.2016 №2086 «Методики формирования и распределения ФОТ муниципальных образовательных организаций города, реализующих программы дошкольного образования» (п.3 данной Методики).

1.7. Данное Положение вступает в силу со дня его утверждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Оплата труда работников Учреждения, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования, административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладам, доплат надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат.

2.2. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую часть ФОТ.

2.3. Базовая часть ФОТ для педагогических работников обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, специфики Учреждения. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников Управляющим советом Учреждения, к компетенции которого относится указанная функция в пределах ФОТ.

2.4. Базовая часть ФОТ административно-управленческих, обслуживающих и учебно-вспомогательных работников обеспечивает им гарантированную оплату труда, исходя из объема выполненных работ. Для административно-управленческого персонала – с учетом квалификации, уровня образования, специфики учреждения. Стимулирующая часть заработной платы всех работников устанавливается исходя из оценки качества работы Управляющим советом МБДОУ ЦРР – «Детский сад №132».

2.5. Оплата труда работника не ограничивается предельными размерами.

2.6. При распределении ФОТ в Учреждении выделяются части краевого и городского бюджетов:

2.6.1. за счет субвенций из краевого бюджета формируется ФОТ педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (старший воспитатель, воспитатель,

педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);

2.6.2. за счет средств бюджета города формируется ФОТ:

- административно-управленческого персонала (заведующий, главный бухгалтер);
- учебно-вспомогательного персонала (бухгалтер, младший воспитатель, делопроизводитель, заведующий хозяйством)
- обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту белья, кастелянша, сторож, слесарь-электрик, слесарь-сантехник, повар).

2.7. Заработная плата сотрудникам выплачивается по безналичному расчету на сберегательные карты.

2.8. Всем работникам выдаются расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате.

2.9. Экономия фонда оплаты труда направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.10. Размеры окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения устанавливается заведующим на основании отнесения занимаемых ими должностей работников к профессиональным группам согласно требованиям, к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объема выполняемых работ, не ниже минимальных рекомендуемых окладов:

- младший воспитатель – 4473;
- инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель – 4589;
- педагог дополнительного образования – 4819;
- воспитатель – 5278;
- старший воспитатель, учитель-логопед – 5507;
- делопроизводитель – 3355;
- заведующий хозяйством – 4819;
- бухгалтер – 4896;
- дворник, подсобный рабочий, машинист по стирке белья, кастелянша, кладовщик, уборщик служебных помещений, сторож – 2952;
- повар, слесарь-сантехник, слесарь-электрик – 4473.

2.11. К окладам педагогических работников Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за наличие квалификационной категории (первая – 1,1, высшая – 1,15);
- за уровень образования (высшее профессиональное образование – 1,1, среднее профессиональное образование – 1,05, начальное профессиональное образование – 1,02, среднее общее образование – 1);
- за специфику категории Учреждения «Центр развития ребенка» - 1,15.

2.12. Общий контроль за исчислением заработной платы Работников осуществляет заведующий Учреждения. Непосредственную ответственность

за организацию исчисления заработной платы Работников несет главный бухгалтер.

3. Доплаты и надбавки компенсационного характера работникам Учреждения

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие доплаты и надбавки компенсационного характера, связанные с особыми условиями труда и режимом работы работников Учреждения:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда на основании специальной оценки условий труда (СОУТ);
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания);
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- районный коэффициент к заработной плате.

3.2. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

3.3. При совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания работнику Учреждения производится доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах ФОТ.

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера, порядок их установления определяются заведующим Учреждения.

4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

4.1. Для педагогических работников Учреждения предусмотрены стимулирующие выплаты:

- за выслугу лет (стаж работы);
- за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;
- выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу (первые три года);

- за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта;
- за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого месяца;

- премии по итогам работы за год.

4.2. За выслугу лет (стаж работы) устанавливается коэффициент за стаж педагогической деятельности согласно стажу педагогической работы педагогического работника (до 5 лет – 1, от 5 до 10 лет – 1,05, от 10 до 15 лет – 1,1, от 15 лет и более – 1,15);

4.3. Стимулирующая выплата за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта осуществляется в соответствии с Порядком осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципальных (бюджетных) дошкольных образовательных организаций города Барнаула, утвержденным приказом Комитета по образованию города Барнаула.

4.4. Стимулирующие выплаты за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого месяца и премии по итогам работы за год устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка – «Детский сад №132». Размер выплаты устанавливается заведующим Учреждения в пределах ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

4.5. Размеры и условия стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

4.6. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения предусмотрены следующие выплаты:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности;
- премии по итогам работы (при наличии экономии ФОТ).

4.7. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ с учетом показателей деятельности работника, с целью его материальной заинтересованности в конечных результатах работы устанавливаются в соответствии с Положением об оценке качества работы административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала муниципального дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка – «Детский сад №132».

4.8. Премии устанавливаются за эффективную работу работника в течение года в соответствии с установленными показателями и критериями оценки в локальных нормативных актах Учреждения.

4.9. Размер стимулирующих выплат учебно-вспомогательного и

обслуживающего персонала Учреждения определяется заведующим согласно установленным критериям оценки деятельности работников, утверждённым локальными нормативными актами Учреждения.

4.10. Оплата труда административно-управленческого персонала Учреждения состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладу, доплат и надбавок компенсационного характера и стимулирующих выплат.

4.11. К административно-управленческому аппарату в Учреждении относится руководитель (заведующий), главный бухгалтер.

4.12. Размер оклада главного бухгалтера устанавливается на 10% ниже оклада заведующего. К окладу главного бухгалтера устанавливаются коэффициенты за уровень образования (высшее профессиональное образование – 1,1, среднее профессиональное образование – 1,05, начальное профессиональное образование – 1,02, среднее общее образование – 1), за выслугу лет (стаж работы с учетом стажа работы по специальности) - (до 5 лет – 1, от 5 до 10 лет – 1,05, от 10 до 15 лет – 1,1, от 15 лет и более – 1,15), за качество, интенсивность и сложность труда, за наличие почетного звания и отраслевых наград, премии.

4.13. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру устанавливаются за качество, интенсивность и сложность труда в зависимости от сложности работ с учетом показателей деятельности работника, премии по итогам года (при наличии ФОТ).

4.14. Размер стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу определяется по результатам труда заведующим Учреждения, по согласованию с Управляющим советом в пределах стимулирующей части ФОТ и размерами для конкретного работника не ограничивается.

5. Премирование

5.1. Единовременные (разовые) поощрительные премии могут выплачиваться:

- по итогам работы за год;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;
- в связи с присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации;
- в связи с юбилеем.

5.2. Регулярные премии выдаются по результатам работы Учреждения за месяц.

5.3. По решению руководителя Учреждения осуществляется премирование:

- административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и определяются локальными актами Учреждения (приказ).

5.4. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые

обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

5.5. До 30% от общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется Учреждением на доплаты, премии, материальную помощь и выплаты стимулирующего характера работникам и определяются локальными нормативными актами Учреждения.

5.6. Руководителем Учреждения может быть принято решение о выделении большего объема средств, направляемых на указанные цели, при наличии достаточных доходов, либо необходимости поощрения трудового коллектива или отдельных работников за качественную и эффективную работу на основаниях и в порядке, установленным настоящим положением и локальным актом Учреждения.

5.7. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются с периодичностью, в порядке, размерах, установленных локальными нормативными актами Учреждения, в пределах выделенных ассигнований и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

В целях поощрения работников за качественное исполнение трудовых обязанностей рекомендуется устанавливать следующие виды премий по итогам работы:

- по итогам работы за отчетный период (месяц);
- за удовлетворительное состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря; за содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении воспитательно-образовательного процесса;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременные (разовые) поощрительные премии.

5.8. Премия по итогам работы за отчетный период (квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода в пределах выделенных ассигнований и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

Критерии премирования работников могут быть:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- соблюдение режима рабочего времени, отсутствие дисциплинарных взысканий.

5.9. Критериями премирования за качество выполняемых работ могут служить:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премию за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать в случае, если работникам Учреждения не установлена стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу) за качество работы или критерии премирования за качество выполняемой работы отличаются от критериев начисления выплат стимулирующего характера.

5.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения таких работ с целью поощрения за оперативность, качество труда и максимальными размерами не ограничивается. Премирование конкретного сотрудника осуществляется исходя из выполнения поставленных перед ним задач и должностных обязанностей с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности Учреждения в целом. Конкретный размер премии утверждается руководителем Учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты деятельности Учреждения исходя из показателей, установленных для данного Учреждения, и максимальным размером не ограничивается.

5.11. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения среди населения.

5.12. Премияльные выплаты по итогам работы не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других правовых актов.

6. Удержания из заработной платы

6.1. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, локальными актами Учреждения.

6.2. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности Учреждению могут производиться:

а) для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы (например, в случае увольнения или болезни Работника до окончания рабочего месяца, за который был выдан аванс);

в) для возврата сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных Работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины Работника в невыполнении норм труда или простое;

г) при увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

