**Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад с. Белгородское»**

23.06.2014 21:30

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий МБДОУ "Детский сад  с.Белгородское"  Р.В.Нагорная  « 20 »  марта  2013 года | Представительный орган работников          Е.В.Потапенко                                      « 20 »  марта  2013 года |

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников муниципального**

**бюджетного дошкольного  образовательного учреждения «Детский сад с.Белгородское»**

**1. Общие положения**

**1.1.** Положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения "Детский сад с.Белгородское" (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями администрации   муниципального района от  21.10.2010 № 3082 "О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Смидовичского  муниципального района", от 05.02.2010 № 279 "Об  утверждении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы  по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих муниципальных учреждений Смидовичского  муниципального района.

**1.2.** Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад с.Белгородское" (далее - Учреждение).

**1.3.** Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклады (должностные оклады) ставки заработной платы (далее – оклады);

- надбавки стимулирующего характера;

- надбавки компенсационного характера.

**1.4.** Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

**1.5.** Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

**1.6.** Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

**1.7.** Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

                                                                **2. Порядок установления окладов**

**2.1.** Оклады работников учреждения определяются в пределах базовых окладов по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

**2.2.** Оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяются в пределах базовых окладов по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом  Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

**2.3.** Оклады общеотраслевых профессий рабочих определяются в пределах базовых окладов по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

**2.4.** Работникам, занимающим должности, относящиеся к иной отрасли, оклады устанавливаются в пределах базовых окладов, утвержденных для работников соответствующих отраслей.

**2.5.** Конкретные размеры окладов устанавливаются работодателем  на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

**2.6.** Уровень профессиональной подготовки и квалификации определяется с учетом соответствующих квалификационных и тарифно-квалификационных характеристик по должностям (профессиям) руководителей, специалистов, служащих и рабочих, а также разработанных на их основе внутренних организационно-распорядительных документов (должностных инструкций и    т.п.), содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников.

   2.7. Должностные оклады специалистов, работающих в сельской местности, увеличиваются на 25 процентов по сравнению с должностными окладами специалистов, работающих в городской местности. я

**3. Порядок установления выплат компенсационного характера**

**3.1.** В соответствии с действующим законодательством в учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

   - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,

   - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

   - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

**3.2.** Работникам, работающим во вредных (опасных, тяжелых) условиях труда, производится доплата в размере до 12 процентов оклада на основании проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда.

  Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

   Перечень профессий и должностей работников, работающих во вредных (опасных, тяжелых) условиях труда, а также размер доплаты, указаны в приложении № 3.

**3.3.** В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

   - районный  коэффициент – в размере 30 процентов;

   - процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – в размере до 30 процентов.

   Конкретные размеры районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**3.4.** Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**3.5.** Доплата за работу в ночное время (с 22-00 час. до 6-00 час.) производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 40 процентов оклада.

   Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

**3.6.** Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**3.7.** Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

**4. Порядок установления выплат стимулирующего характера**

**4.1.** С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

   - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

   - выплаты молодым  специалистам;

   - выплаты за почетные звания и награды;

   - премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

**4.2.** Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается всем работникам образовательного учреждения в размере до 15 процентов оклада, в том числе:

   - стаж работы от 1 до 5 лет -  5 процентов оклада;

   - стаж работы от 5 до 10 лет  - 10 процентов оклада;

   - стаж работы свыше 10 лет – 15 процентов оклада.

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, устанавливается локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

**4.3.** Надбавка молодым специалистам, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования и не имеющим стажа работы по специальности, устанавливается в размере до 10 процентов оклада с момента трудоустройства в соответствии с полученной специальностью и до истечения трех лет с даты окончания учебного заведения.

   Молодым специалистам из числа педагогических работников, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования и не имеющим стажа педагогической работы по специальности, устанавливается надбавка в размере 30 процентов к окладам с момента трудоустройства в соответствии с полученной специальностью и до истечения трех лет с даты окончания учебного заведения.

**4.4.** Доплата за звание устанавливается работникам, имеющим ученую степень или почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в размере до 20 процентов оклада, в том числе:

   - 10 процентов оклада – работники, имеющие почетные звания, название которых начинается со слов "Отличник", получившие аттестат доцента по специальности, диплом кандидата наук;

   - 20 процентов оклада – работники, имеющие  почетные звания, названия которых начинаются со слов "Заслуженный", "Народный", "Почетный", получившие  аттестат профессора по специальности, диплом доктора наук.

   При наличии у работников учреждения нескольких почетных званий, ученых степеней установление выплаты производится по  одному из оснований, имеющему большее значение.

**4.5.** Премирование работников осуществляется по решению работодателя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

**4.6.**Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (приложение № 2).

**4.7.**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;

   - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

   - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

   - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

   - участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

**4.8.** Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

**5. Другие вопросы оплаты труда**

**6.1.** Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь.

**6.2.** Материальная помощь предоставляется в следующих случаях:

   - тяжелое материальное положение в семье (совокупный доход на каждого члена семьи которого составляет меньше прожиточного минимума, установленного в Еврейской автономной области);

   - тяжелая, продолжительная (более 1 месяца) болезнь работника, либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;

   - смерть (гибель) близких родственников (супруга(и), ребенка, родителей), а в случае смерти (гибели) работника – членам его семьи по их письменному обращению;

   - утрата личного имущества работника в результате хищения, пожара, стихийного бедствия;

   - при особой нуждаемости работника в лечении и восстановлении здоровья в связи с заболеванием (травмой), полученным при исполнении должностных обязанностей.

   -при сборе детей к началу учебного года.

**6.3.** Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретный размер принимает работодатель  на основании письменного заявления работника, и выплачивается из фонда заработной платы учреждения.

Разработал: Нагорная Р.В.

**Приложение 2**

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий МБДОУ "Детский сад  с.Белгородское"                      Р.В.Нагорная    "\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2013 года | Представительный орган работников              Е.В.Потапенко                                       "\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2013 года |

**1. Общие положения**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в  
повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии  
творческой активности и инициативы.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает  в себя:

-  надбавка за интенсивность и высокие результаты работы - для педагогического персонала;

- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- надбавка за качество выполняемых работ - для обслуживающего персонала;

- выплаты молодым  специалистам;

- доплаты за наличие ведомственных наград и знаков отличия;

- премиальные выплаты по итогам работы за год.

1.3. Распределение стимулирующих выплат осуществляется ежемесячно по результатам выполненных показателей.

**2. Условия премирования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование    должности | Основание для премирования | Размер премии в процентах к окладу |
| Педагогические      работники | общие  показатели  уровня   развития   воспитанников дошкольного    образовательного    учреждения     по результатам    мониторинга    реализации    основной общеобразовательной      программы       дошкольного образования | ДО 30 |
| достижение воспитанниками более высоких  показателей развития в сравнении с предыдущим периодом | ДО 10 |
|  |  |
| организация предметно-развивающей среды в  групповых помещениях, кабинетах  специалистов,  музыкальном  и спортивном залах, игротеках | ДО 30 |
| взаимодействие с семьями  воспитанников,  отсутствие конфликтных ситуаций | ДО 20 |
| своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной  работы,  табель посещаемости  воспитанников,   табель   закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.) | ДО 15 |
|  |  |
| за интенсивность и напряженность работы в группе разного возраста | До 30 |
| за подготовку и проведение открытых мероприятий на уровне ДОУ и района | До 30 |
| разнообразие форм методической работы с кадрами,  их эффективность |  |
| высокий уровень организации мониторинга, диагностики воспитательно-образовательного процесса | До 20 |
|  |  |
| поддержание благоприятного психологического климата в коллективе | До 10 |
| за выполнение функций не входящих в должностные обязанности | До 30 |
|  |  |
| Обслуживающий персонал | Участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.) | До 20 |
| За содержание помещений и территории ДОУ  всоответствии с требованиями СанПин, способствующих охране жизни и здоровья детей,    выполнения   требований   пожарной   и электробезопасности, охраны труда в помещениях и  на территории ДОУ | До 20 |
| за напряженность и интенсивность работы в группе разного возраста |  |
|  |  |
|  |  |
| качественное ведение документации |  |
|  |  |
|  |  |
| оперативность выполнения заявок по устранению       технических неполадок | До 20 |
| помощь воспитателю в   организации воспитательно-образовательного процесса | До 20 |
| За расширенную зону обслуживания | До 50 |
| За выполнение функций не входящих в должностные обязанности | До 30 |

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

**3. Порядок установления стимулирующих выплат**

   3.1. Стимулирующие выплаты работникам распределяются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Комиссия), созданной локальным нормативным актом (приказом) руководителя учреждения.

   В состав комиссии в обязательном порядке включаются члены представительного органа  работников.

   3.2. Члены комиссии представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

   Комиссия на основании представленных показателей коллегиально устанавливает размер надбавки стимулирующего характера по каждому работнику.

   3.3. Заседание комиссии оформляется протоколом, являющийся основанием для разработки проекта приказа руководителя учреждения о распределении стимулирующей части ФОТ работников учреждения.

   3.4. Основанием для начисления и выплаты стимулирующих надбавок работникам является приказ руководителя учреждения.

   Утвержденный руководителем приказ о распределении стимулирующей части ФОТ доводится до коллектива путем его размещения на информационном стенде.

   3.5. На выплаты стимулирующего характера начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

   Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно в сроки,  установленные для выплаты заработной платы.

Разработал: Нагорная Р.В.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3**

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий МБДОУ "Детский сад  с.Белгородское"                      Р.В.Нагорная    "\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2013 года | Представительный орган работников              Е.В.Потапенко                                    "\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2013 года |

**СПИСОК**

**профессий и должностей с вредными условиями труда,**

**работа в которых дает право на дополнительный отпуск**

**и доплату к должностному окладу \***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| П.№ | Наименование производств, цехов, профессий и должностей | Доплата к окладу в процентах |
| 1 | МАШИНИСТ (кочегар) КОТЕЛЬНОЙ | 12 % |

\* - Примечание: разрабатывается на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям  труда

Разработал: Нагорная Р.В.