

СОГЛАСОВАНО :
Председатель профкома
МДОУ № 9 г. Сим
Шманина Н. А. Шманина
« 1 » *ноября* 2010 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая МДОУ №9 г. Сим
Чванова В. А. Чванова
от « 1 » *ноября* № _____
Введено в действие приказом
От « 1 » *ноября* 2010 г № _____



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №9 города Аши Челябинской области

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №9 города Сим Челябинской области (далее именуется – Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением главы Ашинского муниципального района от 01.10.2008г. № 811 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ашинского муниципального района и органов местного самоуправления Ашинского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», Трудовым кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Система оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №9 города Сим Челябинской области (далее именуется – работники), устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) настоящего Положения;
- 5) Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образованием администрации Ашинского муниципального района
- 6) мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

3. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов) работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуется – ПКГ), порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а так же средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на

основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Основные условия оплаты труда работников

6. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням ПКГ работников образования согласно приложениям Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образованием Ашинского муниципального района, утвержденного решением депутатов Ашинского муниципального района от 29.10.2010г. № 120 .

7. Минимальный размер оклада для расчёта оклада работников каждого квалификационного уровня соответствующей ПКГ устанавливается в размере 2000 рублей.

8. Оклад (должностной оклад) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), установленную правовым актом Правительства Российской Федерации.

9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Приложением 1 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

10. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их определения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

11. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

12. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам учреждения, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 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 (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

14. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

15. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляются на фактический месячный заработок, включая доплаты и надбавки.

16. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении 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 объема дополнительной работы. Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих руководителей их штатным заместителям не производятся;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в расчетном периоде, не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (расчетным периодом для оплаты сверхурочной работы считать календарный год);

б) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

17. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются в Положении об оплате труда работников учреждения, утверждаемом руководителем учреждения, с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников и конкретизируется в трудовых договорах работников.

18. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников учреждения.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников учреждений, относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;
премиальные выплаты по итогам работы;
выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

К выплатам, учитывающим индивидуальные характеристики работников учреждений, относятся:

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
надбавка молодым специалистам;

19. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

20. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных числах в соответствии с показателями эффективности работы, утверждаемыми руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

21. Оценка эффективности работы и качества профессиональной деятельности работников учреждения осуществляется экспертной комиссией по распределению стимулирующих выплат, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения, который является председателем комиссии.

22. В системе оценки эффективности работы и качества профессиональной деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации учреждения, представляемые заведующим, старшим воспитателем, старшей медицинской сестрой, завхозом.

23. Работник имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения по требованию комиссии.

24. Работникам учреждения по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, год) может выплачиваться разовая денежная премия в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

25. Работники учреждения могут быть поощрены разовой денежной премией за:

- добросовестное и творческое выполнение трудовых обязанностей;
- личный вклад в работу учреждения;
- в связи с праздничными датами;
- в связи с юбилейной датой;
- и т.д.

26. Размер разовой денежной премии работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения.

27. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

28. Выплаты работнику не выплачиваются полностью при:

- грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- умышленной порче и потере государственного имущества;
- систематическом нарушении этики;
- недобросовестном отношении к работе.

29. Все случаи лишения стимулирующих выплат рассматриваются экспертной комиссией и профоргом организации в индивидуальном порядке в каждом случае.

5. Заключительные положения

30. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с управлением.

31. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера по согласованию с управлением.

32. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.