

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №60» г.о. Нальчик Кабардино-Балкарской Республики

Принято
на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от 29.09.2014г.



Положение

об оплате труда работников МКДОУ ДС №60

г. Нальчик
2014г.

1.1. Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются статьи 29, 41 Закона Российской Федерации "Об образовании» постановление Правительства КБР от 09.02.2007г. №17-ПП «О переходе на нормативное подушевое финансирование расходов по реализации государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного с общего образования в общеобразовательных учреждениях учреждений КБР, районов и городских округов КБР»; постановление Правительства КБР от 21.08.2008 №202-ПП «О системе оплаты труда работников отдельных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений КБР», постановление Правительства КБР от 23.08.2008г. №203-ПП «О нормативах подушевого бюджетного финансирования расходов по реализации государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, среднего общего образования в образовательных учреждениях КБР», постановление Правительства КБР от 19.08.2008г. №196-ПП «О введения отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений КБР», «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений системы образования г. о. Нальчик», утвержден постановлением Местной администрации г. о. Нальчик от 1.06.2013г. №1307

1.2. Система оплаты труда работников ДС устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии; с трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики и настоящим Положением. Система оплаты труда включает:

- минимальные размеры окладов по профессиональным
- квалификационным группам (далее - ПКГ);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главного бухгалтера учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

1.4. Условия оплаты труда, включая минимальный размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Размеры окладов, повышающих коэффициентов определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы осуществления соответствующей профессиональной деятельности учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6. Должностной оклад руководителя ДС устанавливается в соответствии с показателями отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей.

1.7. Критериями отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей могут быть:

- оптимальное количество должностей в штатном расписании ДС;
- укомплектованность штатных должностей;
- количество зданий, и сооружений, находящихся в пользовании ДС;

При установлении должностных окладов руководителей ДС учитываются:

- качество, выполнения ДС функций, отнесенных к его компетенции;
- личный профессиональный вклад руководителя в обеспечении эффективности деятельности ДС;
- способность руководителя работать с подчиненными;
- умение руководителя положительно воздействовать на подчиненных личным примером сознательного отношения к делу.

1.9. Объем средств на выплату труда работников формируется на календарный год исходя их объема ассигнований бюджета городского округа Нальчик, внебюджетных средств и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности ДС.

1.10. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда(трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

1.11 .Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями и локальными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

2. Расчет заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера ДС

2.1 .Заработная плата руководителя ДС устанавливается Учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы один раз в год – в сентябре (в январе - в случае изменения норматива подушевого финансирования).

2.2. Заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера ДС устанавливается руководителем ДС 1 аз в год в сентябре (и в январе - в случае изменения норматива подушевого финансирования).

3. Оплата труда других категорий работников ДС

3.1. Оклады по другим должностям работников устанавливаются профессиональным квалификационным группам соответствующих отраслей в соответствии с окладами, указанными в постановлении Правительства КБР от 19 августа 2011года Нода №258-ПП «Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики» и «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений системы образования г.о. Нальчик», утвержден постановлением Местной администрации г. о.

4. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

4.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей Профессиональной деятельности.

Положением об оплате труда работников ДС может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем ДС с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, а также с, учетом индексации базовых окладов.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые повышающие коэффициенты применяются поэтапного повышения средней заработной платы работников, образовательных учреждений, до размеров средней заработной платы и в сроки, определенные Указом Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации положений Плана мероприятия («дорожной карты»). «Изменения в отраслях социальной сферы городского округа Нальчик, направленные на повышение эффективности образования», утвержденного постановлением Местной администрации городского округа Нальчик от 20.05.2013г. №1063, в пределах выделяемых средств на указанные цели.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам ДС в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размеры выплат повышающего коэффициента определяются путем умножения размера минимального оклада работника на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются. На основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание учреждения системы образования.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу, по должности устанавливается работнику с учетом сложности, важности выполненной работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладам его размерах принимается руководителем ДС персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад

и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу. Рекомендуемый размер персонального коэффициента - до 2,0

4.4. Повышающий коэффициент окладу за квалификационную категорию работникам устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию:

-1,20 - за высшую квалификационную категорию;

-1,10 - за первую квалификационную категорию;

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается при выполнении работы по профилю, по которой присвоена квалификационная категория.

4.5. Работникам ДС (в том числе руководителю) за наличие ученых степеней устанавливаются повышающие коэффициенты в размере;

1,2 – за ученую степень «доктор наук»

1,1- за ученую степень «кандидат наук»

Повышающий коэффициент к окладу за присвоение ученой степени устанавливается только в том случае, когда работник работает; непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4.6. Ставки педагогических и других работников повышаются за специфику работы в ДС, которые устанавливаются в следующих размерах

- 0,15 - 0,20 - за работу в коррекционных группах для воспитанников с отклонениями в развитии речи.

- 0,15- 0,20 - специалистам логопедических групп.

Увеличение окладов за специфику работы в ДС не образуют новый оклад, и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Работникам ДС устанавливаются к окладам (или к новым окладам) следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

5.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором.

5.3. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

5.4. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата при невыполнении условий для выплаты или нарушениях трудовой дисциплины. Основанием для снижения размера или прекращения выплаты надбавки работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин.

5.5. Работникам за работу с 22 до 6 часов (ночное время) производится доплата к окладу в размере 35 процентов часового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой недели в текущем году.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

5.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие дни.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад) оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере 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.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

5.7. Повышенная оплата сверхурочной работы за час работы не менее чем в полуторном размере, за после, менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда ДС

6.1. Система стимулирующих выплат работникам образовательного ДС включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

Основными, критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерий, отражающие результаты его работы.

6.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части фонда оплаты труда производится комиссии по представлению руководителя учреждения и учетом мнения профсоюзной

организации.

6.3. Размер, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными правовыми актами ДС и (или) коллективным договором.

6.4. В случае образования экономии фонда оплаты труда ДС вследствие неполного замещения, временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средств направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения в соответствии с распорядительными документами разрабатываемыми ДС.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Норма рабочего времени работников ДС устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Нормальная продолжительность рабочего времени *не может* превышать 40 часов в неделю.

7.2. Определений размеров заработной платы по основной должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплата компенсационного характера предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного времени, производится пропорционально отработанному в зависимости от выполненного им объема работ.

8. Гарантии по оплате труда

8.1. Заработная плата работников ДС на одну ставку не может быть ниже минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством Российской Федерации и нормативно-правовыми актами Кабардино- Балкарской Республики.

8.2 Контроль за правильностью формирования фонда оплаты труда работников ДС и его расходованием осуществляется плановым отделом Департамента образования Местной администрации г. о. Нальчик.