СОГЛАСОВАНО
СТК МКДОУ
«Манильский детский сад «Олешек»
«_15_»_____мая_____2013 г.

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель МКДОУ
«Манильский детский сад «Олешек»
_____Юдина Л.М.

«_15_»_____мая____2013 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Манильский детский сад «Олешек»

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Манильский детский сад «Олешек».

Настоящее Положение регламентирует условия и порядок оплаты труда работников муниципального дошкольного казённого образовательного учреждения «Манильский детский сад «Олешек» (далее по тексту – Учреждение).

Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и другими нормативно-правовыми актами порядок труда, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

I.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлениями Правительства Камчатского края от 21.07.2008г. № 221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края», постановления Правительства Камчатского края от 22.04.2013 г. № 161-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Камчатского края», также Постановлением и.о.Главы администрации Пенжинского района от 13.05.2013 г. № 136 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников образовательных учреждений, находящихся в ведении Пенжинского муниципального района и муниципальных учреждений, финансируемых из районного бюджета» и включает в себя:

1) размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – ПКГ);
2) перечень выплат компенсационного характера ,а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера утвержденных настоящим Примерным положением, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;
3) условия оплаты труда руководителей государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Камчатского края и муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из краевого бюджета (далее – образовательное учреждение).

1.2. Оплата труда работников образовательного учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.3.При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), оклады (должностные оклады) работников образовательных учреждений, занимающих профессии рабочих, (должности служащих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.4. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;
г) перечня выплат компенсационного характера, устанавливаемого настоящим Примерным положением;
д) перечня выплат стимулирующего характера, устанавливаемого настоящим Примерным положением;
е) мнения представительного органа работников.

1.5.Штатное расписание образовательного учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих данного учреждения.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям образовательного учреждения и содержаться в соответствии с разделами тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих.

1.6.Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

1.7.Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета, а также средств, поступающих приносящей доход деятельности.

Объём бюджетных ассигнований на обеспечение образовательного процесса в части оплаты труда работников, предусматриваемые учреждениям районным бюджетом, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема, предоставляемые учреждениями муниципальных услуг.

1.8. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований районного бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемые за счет средств районного бюджета.

При этом, в первую очередь, должны быть обеспечены выплаты гарантированной части оплаты труда – оклада (должностного оклада, ставки заработной платы),, компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника, доплаты по проведению месячной заработной платы работника до размера минимальной заработной платы, установленного в Администрации Пенжинского муниципального района на соответствующий период.

1.9. Заработная плата работника учреждения зависит от сложности, количества, качества и результата его труда и предельными размерами не ограничивается.

1.10. предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и обслуживающего персонала в фонде оплата труда учреждения и перечень должностей, относимых к административно- управленческому персоналу, устанавливаются распоряжения главы Администрации Пенжинского муниципального района.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений по ПКГ по должностям служащих и профессиям рабочих.

2.1.Размеры основных окладов (основных окладов, основных ставок заработной платы) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по ПКГ) в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) руководящих и педагогических работников учреждения, исходя из которых исчисляется заработная плата руководящих и педагогических работников учреждения, определяется путем применения повышающих коэффициентов к основному должностному окладу (основной ставки заработной платы).

2.3. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, в должности методиста специфики работы. Устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к основному окладу (основному должностному окладу, основной ставки заработной платы) формирует оклад (должностной оклад,

ставку заработной платы) руководящих и педагогических работников, который применяется пр начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентом отношении к окладу(должностной оклад, ставку заработной платы).

2.5. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Работникам учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Оплата труда служащих из числа педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Законом Камчатского края от 04.07.2008г. № 82 «О системе оплаты труда руководящих и педагогических работников государственных учреждений, находящихся в ведении Камчатского края и муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из краевого бюджета».

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ,ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ , И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА.

3.1.Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2.Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

3.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливаются в кратности от 1 до 8 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

3.4. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% должностного оклада руководителя учреждения.

3.5. Администрация Пенжинского муниципального района устанавливает руководителю учреждения выплаты компенсационного.

3.6. Выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются для руководителя учреждения Администрации Пенжинского муниципального района в пределах средств на оплату труда, утвержденных Районном бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период, с учетом его результатов деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

3.7. Администрация Пенжинского муниципального района в праве централизовать на эти цели до 5 % лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждений.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1.При введении новых систем оплаты труда, выплаты компенсационного характера работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

При введении новых систем оплаты труда выплаты компенсационного характера работникам образовательных учреждений, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. 2.Оплата труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже

минимальных размеров установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами содержащими нормы трудового права. В этих целях работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплата на работах с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливается в размере до 12 % оклада. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

б) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работника без от освобождения работы, определенное трудовым договором, за работу в выходные и не рабочие праздничные дни);

Рекомендуемый размер доплаты – 35 % части основного оклада за час работы работника

в) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1) районные коэффициенты;

2) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера. Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

4.3. Размеры и условия выплат, указанных в части 4.2 настоящего раздела, определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4. Размер повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работникам учреждения на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

При этом работодатели принимают меры по разработке и реализации плана мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда.

Если по результатам аттестации рабочих мест подтверждено обеспечение на рабочих местах безопасных условий труда, компенсации работникам не устанавливаются и осуществление повышенной оплаты труда не производится.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

5.1. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу, который устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу – **3,0.**

-повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет, который устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработавших в данном учреждении. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 лет – 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет-0,3.

-повышающий коэффициент к окладу за интенсивность и качество работ, который устанавливается работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу за интенсивность и качество работ – **0,5.**

5.2. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), предусмотренных частью 5.1 настоящего раздела, принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Администрацией Пенжинского муниципального района, в пределах средств на оплату труда, утвержденных в районном бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах в соответствии с частями 5.3-5.5 настоящего раздела.

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) - **3,0**.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

5.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - **0,2;**

при выслуге лет свыше 5 лет - **0,3**.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы, установленный в соответствии с приложением 2 к настоящему Примерному положению.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ - **0,5.**

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

5.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

1) премия за повышение показателей здоровья воспитанников.

2) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

3) премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;

4) премия за образцовое качество выполняемых работ.

5.7. Размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренные частью 5.6 настоящего раздела, определяются с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждения, утверждаемых Администрацией Пенжинского муниципального района в отношении учреждений.

Размеры выплат стимулирующего характера и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

-за образцовое качество выполняемых работ;
-за выполнение особо важных и срочных работ;
-за интенсивность и высокие результаты работы;
-премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
-премии за образцовое качество выполняемых работ.

5.8. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по учреждению. 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 месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

5.9. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по учреждению.

5.10. Премия по итогам работы 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.

5.11. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации; награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премия за образцовое качество выполняемых работ не ограничена.

5.12. Педагогическим работникам учреждений, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных постановлением Правительством Камчатского края.

5.13. Молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы).

Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании или о высшем профессиональном образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом руководителя учреждения.

Надбавки устанавливаются в следующих рекомендуемых размерах: в первый и второй год работы в размере 50 процентов, в третий год работы - 40 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях) и финансируются за счет ассигнований, выделяемых из районного бюджета на оплату труда работников учреждений.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Настоящее Положение согласовано с трудовым коллективом МКДОУ «Манильский детский сад «Олешек»

Председатель собрания Лехтувье Т.Н.