

Заведующим МАДОУ «Поярковский
«Поярковский детский сад №7 «Колосок»
_____ Л.В. Клименко
от «01».11.2011г.

О системе оплаты труда работников муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Поярковский детский сад №7 «Колосок»

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств районного бюджета (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, пунктом 3 постановления главы района от 17.03.2009 № 150 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Михайловского района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, финансируемых из районного бюджета», нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации в целях усиления заинтересованности работников в конечных результатах труда, улучшения качества работы, создания условий для проявления активности работников муниципальных образовательных учреждений Михайловского района, финансируемых за счет средств районного бюджета (далее – учреждения) и включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ;

наименования и условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях Михайловского района, утвержденным постановлением главы района от 17.03.2009 № 150;

наименования и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Михайловского района, утвержденным постановлением главы района от 17.03.2009 № 150;

условия оплаты труда воспитателей учреждения, специалистов (музыкального руководителя, учителя-логопеда, инструктора физвоспитания,

старшей медсестры), помощников воспитателей учреждения, завхоза учреждения, поваров, машиниста по стирке белья, кастелянши, сторожа, дворника условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера; иные выплаты.

1.2. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), состоящих в трудовых отношениях на момент перехода на новые системы оплаты, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, финансируемых из районного бюджета, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (с 01 января 2009 года минимальный размер труда установлен в размере 4330 рублей).

1.4. Введение в учреждениях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

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, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.9. Условия оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, области и района, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

II. Порядок и условия оплаты труда

Основные условия оплаты труда.

2.1. Условия оплаты труда работников ДООУ устанавливаются с учетом: Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
государственных гарантий по оплате труда;
перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях района;
перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях района;
настоящего Примерного положения;
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
мнения представительного органа работников.

До утверждения в установленном порядке Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащего квалификационные характеристики должностей работников, специалистов и служащих учреждений бюджетной сферы, применяются тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики, в соответствии с которыми работникам учреждений бюджетной сферы по состоянию на 31 декабря 2004 года устанавливались разряды оплаты труда в части разделов, содержащих должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

2.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения (далее - оклады (должностные оклады), ставки заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

2.4. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным в установленном порядке Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, согласно приложению № 1 к настоящему Примерному положению.

Квалификационная категория учитывается при работе работников по той должности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Повышение оклада в зависимости от присвоенной квалификационной категории производится в течение 5 лет со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

Изменение оклада при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

Размеры и сроки повышения оплаты труда устанавливаются в соответствии с решением районного Совета народных депутатов Михайловского района о районном бюджете на соответствующий год с учетом уровня инфляции.

2.5. К рекомендуемому минимальному размеру оклада (ставке) по соответствующей ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент к окладу (ставке) рабочим за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ (особо ответственных работ).

2.6. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

2.7. Повышающие коэффициенты включают в себя оценку сложности выполняемых функций, уровень профессиональной подготовки, сложность, важность, степень самостоятельности и ответственности выполняемых функций.

2.8. Финансирование окладов (ставок) осуществляется за счет средств районного бюджета и иных не запрещенных актами законодательства Российской Федерации источников.

2.9. Повышающие коэффициенты к окладам (ставкам) (за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности и повышающего коэффициента к окладу по учреждению) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.10-2.13 настоящего Примерного положения.

Применение повышающего коэффициента за работу в сельской местности образует новый оклад.

Применение других повышающих коэффициентов к окладу (ставке) носит стимулирующий характер, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.10. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу руководителям структурных подразделений и специалистам в образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности, - 0,25.

2.11. Повышающий коэффициент к окладу (ставке) по учреждению (структурному подразделению учреждения) устанавливается всем работникам учреждения и связан со спецификой деятельности отдельных учреждений:

образовательные учреждения, имеющие специальные (коррекционные) отделения, группы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья воспитанников, нуждающихся в длительном лечении;

В случаях, когда работникам предусмотрен повышающий коэффициент к окладу (ставке) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого коэффициента, исчисляется из ставки (оклада) без учета коэффициента по другим основаниям.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (ставке) по учреждению (структурному подразделению учреждения) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.12. Повышающий коэффициент к окладу за учёную степень, почетные звания применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

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

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

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента до 1,0.

2.14. Повышающий коэффициент к окладу (ставке) рабочим за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Рекомендуемый размер повышения коэффициента к окладу от 0,1 до 0,3.

2.15. Повышающие коэффициенты к окладу (ставке) не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

Порядок и условия выплат компенсационного характера.

2.16. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях Михайловского

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);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в южных районах Амурской области).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, области и района, содержащими нормы трудового права.

2.17. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры указанных выплат устанавливаются в коллективном договоре локальном нормативном акте учреждения, но не ниже минимальных размера повышения, устанавливаемых в порядке, определяемом Правительством Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

На момент введения новых систем оплаты труда выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом руководителям бюджетных учреждений рекомендуется принимать меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Рекомендуемые размеры доплат работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12 процентов оклада (ставки), на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - до 24 процентов оклада (ставки) (за время фактической занятости в указанных условиях). Конкретные размеры доплат определяются по результатам аттестации их мест и оценке условий труда в соответствии с перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

2.18. 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)

устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов оклада (ставки) за час работы работника;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

2.19. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации Амурской области и нормативными правовыми актами Михайловского района, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.20. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (ставке) по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

Совокупные выплаты (включающие оклад (ставку), повышающий коэффициент по занимаемой должности и компенсационные выплаты) не могут быть меньше заработной платы, которую работник получал на основе Единой тарифной сетки при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

При введении новых систем оплаты труда в учреждениях размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

2.21. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Михайловского района в соответствии с приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Михайловского района, утвержденного постановлением главы района от 17.03.2009 № 150, устанавливаются следующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

2.22. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отнесены надбавки:

- за выполнение особо важных и срочных работ не более 50 процентов;
- за участие в федеральных и отраслевых программах;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

2.23. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением по согласованию с отделом образования администрации Михайловского района, к которым могут быть отнесены выплаты:

- за высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;

за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;

за работу в условиях эксперимента;

за достижение обучающимися, учащимся высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;

за обеспечение стабильности и повышения качества обучения;

за подготовку призеров олимпиад, конкурсов;

за использование здоровьесберегающих технологий;

за активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);

за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;

за высокий уровень исполнительской дисциплины;

за подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;

за досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;

за высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;

за применение в практической работе новых технологий.

Стимулирующая надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам на определенный срок при:

соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;

положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны получателей муниципальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

2.24. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемых отделом образования администрации Михайловского района.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

Воспитателей, специалистов, остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей.

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

2.25. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

2.26. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ.

2.27. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

2.28. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим работникам, так и в абсолютном размере.

2.29. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

IV. Заключительные положения

4.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем по согласованию с отделом образования администрации Михайловского района.

4.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Наименования указанных должностей должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

4.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных районным отделом образования.

4.5. Особенности оплаты труда в образовательных учреждениях:

4.5.1. Особенности оплаты труда работников, в дошкольных образовательных учреждениях.

4.6. Работникам учреждений могут производиться иные выплаты, предусмотренные локальными актами и коллективными договорами.

4.7. Настоящее Примерное положение носит рекомендательный и методический характер. На его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.