Реклама  **Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад с.Башлыкент»**

УТВЕРЖДАЮ:

### Принято на собрании Заведующий МКДОУ

### трудового совета «Детский сад с.Башлыкент»

### Председатель ПК \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Арсланбекова П.З.

### \_\_\_\_\_\_\_\_Сулейманова В.М. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 г.

### 

### Положение

### об оплате труда работников

### МКДОУ «Детский сад с.Башлыкент»

1. **Общие положения**
2. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад с. Башлыкент» (далее именуется – Положение), разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Главы Каякентского муниципального района оплата труда, которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Дагестан, Каякентского муниципального района, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

Положение определяет порядок установления оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад с.Башлыкент».

1. Система оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад с.Башлыкент» (далее именуются – работники), устанавливаются с учетом:
2. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
3. тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих, профессиональных стандартов;
4. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
5. государственных гарантий по оплате труда;
6. перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;
7. перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;
8. рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;
9. мнения представительного органа работников организаций.
10. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя:
11. размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуется – ПКГ);
12. порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.
13. Заработная плата работника организации включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений (далее – фонд оплаты труда).
14. 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, установленного законодательством Российской Федерации.
15. **Основные условия оплаты труда**
16. Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы работников устанавливаются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно приложениям № 1 – 5 к настоящему Положению.

По должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

1. Должностной оклад устанавливается работникам, относящимся к категории специалистов и служащих, в том числе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени. Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.
2. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 5 и 6 настоящего Положения.
4. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие особенности деятельности организации (специфику работы), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

Абсолютный размер каждого вида выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, установленный работнику, исчисляется отдельно и учитывается в заработной плате работника суммарно.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера конкретному работнику устанавливаются приказом руководителя организации в соответствии с Положением об оплате труда работников организации и производятся в пределах фонда оплаты труда.

1. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ. Оклад устанавливается по решению руководителя организации по 4 квалификационному уровню

согласно приложения № 1 к Положению в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, определенным постановлением администрации Каякентского муниципального района.

1. **Порядок исчисления заработной платы педагогических работников**
2. Исчисление заработной платы педагогических работников осуществляется в следующем порядке:
3. месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
4. в таком же порядке исчисляется месячная заработная плата воспитателей за работу в другой образовательной организации, осуществляемая на условиях совместительства;
5. установление учебной нагрузки осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, проводимой на начало учебного года;
6. установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года;
7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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.
8. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством, и не требует заключения (оформления) трудового договора.
9. **Порядок и условия почасовой оплаты труда**
10. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:
    1. за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
    2. при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации, в соответствии с подпунктом 1 пункта 13 настоящего Положения;
    3. при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в

образовательной организации.

* 1. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов

преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

* 1. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной (или шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделю (5 или 6), а затем на 12 (количество месяцев в году).

1. **Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**
2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, республики Дагестан, Каякентского муниципального района, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.
3. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, республики Дагестан и нормативными актамиКаякентского муниципального района.
4. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам организаций, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
5. К выплатам компенсационного характера относятся:

* выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
* выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

1. Выплаты работникам, занятым на работах в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, ты выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда отменяются.

1. Выплаты за работы в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляются на фактический месячный заработок, включая установленные работнику выплаты компенсационного (кроме

районного коэффициента) и стимулирующего характера. Районный коэффициент применяется в размере 1,15.

1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:
2. 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;

1. 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;
2. доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы. Определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении устанавливаемого 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;
3. доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
4. Доплата за работу в коррекционных группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, задержкой психического развития рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):
   * за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья 15-20 процентов.

Руководителю организации, имеющей специальные (коррекционные) группы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья до 10 процентов (при наличии 2-4 группы).

Доплата за специфику работы в отдельных группах не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

1. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, РД, содержащими нормы трудового права, разделом III и приложение 4 настоящего положения и конкретизируются в трудовых договорах работников.
2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном соотношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.
3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. Учреждение 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.

1. **Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**
2. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются в Положении об оплате труда работников организации, утверждаемом руководителем организации, в соответствии с приказом Минтруда России от 26.04.2013г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников и конкретизируется в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.
3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников учреждения.
4. Выплаты стимулирующего характера устанавливается Коллективным договором, трудовыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, РД, содержащими нормы трудового права, разделом IV и приложением 5 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности, в процентном соотношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

1. Установление (изменение) размера выплат стимулирующего характера за уровень образования, за работу в группах, квалификационную категорию производится при наступлении у работника права со дня предоставления документа, дающем право на установление выплаты и продлеваются в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат осуществляется по окончании указанных периодов.
2. **Заключительные положения**
3. 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».
4. На работников, выполняющих педагогическую работу, составляется тарификационный список, который согласовывается начальником Управления.
5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема межбюджетных трансфертов, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и ассигнований местного бюджета.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда на календарный год.

Руководитель образовательного учреждения несет персональную ответственность за превышение выплат работникам сверх установленного фонда оплаты труда на календарный год.

1. Работнику учреждения может быть оказана материальная помощь в пределах экономии фонда оплаты труда, не относящаяся к выплатам стимулирующего характера, на основании его личного заявления в следующих случаях:

* при утрате или повреждении имущества работника в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, наводнения (максимальная выплата – 5000,00 рублей);
* в иных случаях при наличии уважительных причин, таких как трудная жизненная ситуация, осложненная утратой трудоспособности отягченная потерей двигательной активности, а так же сложные семейные обстоятельства (подтверждается документально) (максимальная выплата – 5000,00 рублей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает начальник Управления на основании письменного заявления руководителя организации.

1. В пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного учреждением на очередной финансовый год, работникам организации, включая руководителей могут выплачиваться единовременные премии в следующих случаях:

* в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными датами
* в связи с юбилейными датами (50, 55 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) с учетом стажа работы в образовательных учреждениях.

При определении стажа работы учитывается общий (суммарный) стаж работы в образовательных организациях Каякентского муниципального района, включая случаи их реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования;

* в иных случаях, определяемых Управлением.

1. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель МКДОУ может отменить (приостановить), уменьшить выплату стимулирующих надбавок, доплат и выплату единовременных премий, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.
2. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
3. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, перечислением на указанный счет в банке на условиях, определенных коллективным договором, правилами внутреннего распорядка и трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику.
4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день установленный правилами внутреннего распорядка, коллективным договором. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.