

**Муниципальное казённое дошкольное образовательное
учреждение детский сад № 16 (МКДОУ д/с №16)**

301602, Тульская обл., г. Узловая, ул. Дубовская, д. 19
Телефон: 8(48731) 5 02 03, e-mail: mkdous16.uzl@tularegion.org

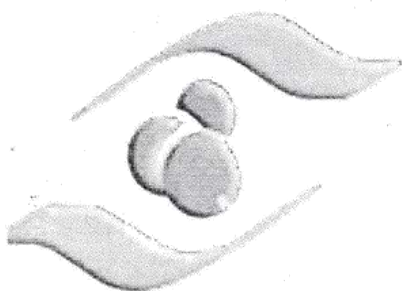
ПРИНЯТО:
на Общем собрании
протокол № 5 от 31.05.2017 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МКДОУ д/с № 16
Ю.С.Насонова
Приказ № 67-д от 5.07.2017г.

**Положение
об условиях оплаты труда работников
муниципального казённого дошкольного
образовательного учреждения детский сад № 16
(МКДОУ д/с № 16)**

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Ю.С. Сапронова



г. Узловая, 2017г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад №16 (далее – Учреждение), (далее - Положение), разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым постановлением администрации муниципального образования Узловский район от «1» июля 2014 г. № 948.

1.3. Положение распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Оплата труда работников в Учреждении формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в Учреждении, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

1.10. Положение утверждается приказом руководителя.

1.11. Положение вступает в силу с 1.09.2017.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

2.1.1. Размеры должностных окладов, ставок работников образования Учреждения, а также повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым постановлением администрации муниципального образования Узловский район от «1» июля 2014 г. № 948.

2.1.2. Должностной оклад, ставка работников Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.1.3. Работникам образования Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по Учреждению;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам определены в Положении об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённом постановлением администрации муниципального образования Узловский район от «1»июля 2014 г. № 948.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

2.1.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам образования Учреждения в следующих размерах:

- ✓ при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;
- ✓ при наличии первой квалификационной категории - 0,1.

2.1.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам образования Учреждения не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке - до 3,0.

2.1.6. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.2. Особенности оплаты труда педагогических работников

2.2.1. Особенности оплаты труда педагогических работников Учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

2.2.2. Оплата за часы педагогической работы педагогическим работникам в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по учреждениям), надбавок за специфику работы в Учреждения (структурном подразделении), определенных Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённом постановлением администрации муниципального образования Узловский район от «1»июля 2014 г. № 948.

2.2.3. Оплата труда педагогических работников в Учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается федеральным законодательством.

2.2.4. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими педагогической работы в объеме:

- ✓ 360 часов в год – инструктору физического воспитания;

- ✓ 3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1-2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение вышеуказанной педагогической работы осуществляется в основное рабочее время.

2.2.5. Тарификационный список педагогических работников формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

2.2.6. Установленная педагогическим работникам Учреждения при тарификации оплата за часы педагогической работы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.2.7. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

2.2.8. За время работы в период отмены образовательного процесса для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета оплаты за часы педагогической работы, установленной при тарификации, предшествующей началу периода отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

2.2.9. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- ❖ за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Если замещение продолжалось свыше двух месяцев, оплата труда педагогических работников производится по тарификации со дня начала замещения за все часы фактической нагрузки в порядке федерального законодательства;
- ❖ за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в том же или другом Учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой на основе тарификации;

2.2.10. Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по учреждению), надбавок за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

2.2.11. Педагогическим работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения

Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников.

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя Учреждения определяется учредителем в соответствии с отнесением Учреждения к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Учреждения.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей Учреждений относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создано Учреждение:

- Воспитатель;
- Музыкальный руководитель;
- Инструктор по физической культуре.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального образования Узловский район работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации. Данное положение регулирует конкретный размер выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в соответствии с классом вредности на основании СОУТ (специальной оценки условий труда)):

Младший воспитатель – 10%;

Повар – 12%;

Уборщик служебных помещений – 10%;

Машинист по стирке и ремонту спецодежды – 12%.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам Учреждения, получавшим ее ранее. Работодатель принимает меры по 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, то указанная выплата не производится.

3.3. 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)

	Компенсационная выплата	Категория работника	Условия установления	Размер выплаты
3.3.1.	За работу в ночное время	Сторожа	За каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	Не менее 35%
3.3.2.	Доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за расширение зон обслуживания, доплата за увеличение объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от	Все категории работников	Устанавливаются в каждом конкретном случае руководителем учреждения по соглашению сторон	Максимальными размерами не ограничиваются

	работы, определенной трудовым договором			
3.3.3.	Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	сторожа	В соответствии с Трудовым кодексом РФ	Не менее чем в двойном размере: - работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам – в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада если работа производилась сверх месячной нормы (либо по соглашению сторон, предоставлением другого дня отдыха)
3.3.4.	За переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени.	Воспитатели, младшие воспитатели, сторожа	В соответствии с Трудовым кодексом РФ	Размер устанавливается в соответствии со статьями 149,152 Трудового кодекса РФ
3.3.5.	За организацию обучения в группах общеразвивающей направленности на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	Педагогические работники		10% -20%

3.4. Выплаты за дополнительную работу не входящую в круг основных обязанностей.

	Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей	Условия установления	Размер выплаты
3.4.1	За ведение и оформление видеотеки, фотоархива, оформление фотоматериалов, ведение официального Интернет-сайта учреждения (1чел-к)	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	5%- 50%
3.4.2	Заведование кабинетом (на основе оформленного паспорта): Спортивный зал Музей (при наличии паспорта) Другие	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	15%-30%
3.4.3.	Организация питания воспитанников (с ведением документации) (1чел-к)	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	10%-50%
3.4.4	За работу с коллективным договором, по социальной защите работников учреждения (1чел-к)	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	5%-30%
3.4.5.	За организацию работы с социально-неблагополучными семьями (1 чел-к)	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	5%-30%
3.4.6.	За работу по внедрению и сопровождению автоматизированных информационных систем «Сетевой Город. Образование», «Е-услуги. Образование» (1 человек)	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	10-50%
3.4.7.	За участие в работе по исполнению ФЗ РФ от 5 апреля 2013 г. N 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд"	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	10%-30%
3.4.8.	За ведение документации по ОТ и обеспечение охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	5-30%
3.4.9	Педагогам, закрепленным за группами и помещениями для ведения образовательной деятельности	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	5%-15%

3.5. Расчет части оклада, должностного оклада, ставки за час работы определяется путем деления оклада, должностного оклада, ставки работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.6. Работник может быть лишен компенсационных выплат. Решение о лишении выплат принимается заведующим детским садом по согласованию с представительным органом работников.

3.7. Основанием для лишения доплат могут быть следующие случаи:

- Окончание срока действия выплат.
- Окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты.
- Снижение качества работы, за которую были определены выплаты;
- Отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- Невыполнение должностных обязанностей;
- Нарушение правил внутреннего распорядка;
- Нарушение профессиональной этики, создание конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса;
- Несчастный случай с ребенком;
- Обоснованные жалобы родителей (законных представителей) ребенка.

IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Система стимулирующих выплат работникам направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности функционирования детского сада.

4.2. Установление стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, на текущий финансовый год и не носит обязательный характер.

4.3. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующей части фонды оплаты труда работникам по показателям эффективности результатов профессиональной деятельности работников учреждения определяются руководителем Учреждения, с учетом решения комиссии по установлению стимулирующих выплат (далее - Комиссия), созданной в Учреждении, состав которой утверждает руководитель Учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на месяц, квартал, полгода, год по итогам работы.

4.5. Система стимулирующих выплат работникам предусматривает:

- персональный повышающий коэффициент;
- выплаты стимулирующего характера;
- премии.

4.6. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующей части фонды оплаты труда работникам определяются в соответствии с установленными в Учреждении локальным актом (Порядок начисления и распределения стимулирующих выплат), принятым общим собранием и утвержденным руководителем Учреждения, по согласованию с представительным органом работников.

V. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам Учреждения, в т.ч. руководителю, устанавливается надбавка за специфику работы в Учреждения (структурном подразделении) в процентном отношении от

оклада, должностного оклада, ставки в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Узловский район от «1» июля 2014 г. № 948.

5.2. Работникам Учреждения, в т.ч. руководителю, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждений, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

Размер материальной помощи определяется до 3 тысяч рублей.

Материальная помощь может быть оказана в случае:

- длительной (4 месяца и более) болезни работника;
- смерти близких родственников работника;
- последствий стихийных бедствий, чрезвычайных ситуаций по месту непосредственного проживания работника.

5.3. Решение об оказании работнику Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об оказании руководителю Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

5.4. Педагогическим работникам, руководителю Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года № 1989-ЗТО «Об образовании».

Руководителю Учреждения указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Педагогическим работникам указанные выплаты устанавливаются руководителем Учреждения.

5.5. Работникам Учреждения учреждений один раз в год производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю Учреждения устанавливается учредителем.

Работникам Учреждения единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается руководителем Учреждения.

5.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- ✓ при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- ✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- ✓ при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ✓ при присвоении почетного звания, награждения - со дня присвоения, награждения;
- ✓ при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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 оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.7. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного Учреждения, могут привлекаться для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Узловский район от «1» июля 2014 г. № 948.

5.8. Оплата труда данных высококвалифицированных работников осуществляется на почасовой основе с применением коэффициентов почасовой оплаты, предусмотренных Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Узловский район от «1» июля 2014 г. № 948 к должностным окладам, ставкам работников образования, установленным на основе отнесения занимаемых ими должностей.