

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 19 «Юные капитаны»
г. Черкесска**



СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МБДОУ «Д/С
ПРОМЫШЛЕННЫЕ КАПИТАНЫ»

КОМИТЕТ _____ Гаджиева С.А.к.

ПРИНЯТО

на общем собрании
трудового коллектива
МБДОУ «Д/С № 19 «Юные капитаны»
Протокол №4 от 20.01.2025 г.



УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора

МБДОУ «Д/С № 19 «Юные капитаны»

г. Черкесска

И.Х. Коркмазова

Приказ № 6-ОД от 27.01.2025г.

**Положение № 2-25
об оплате труда работников
МБДОУ «Д/С № 19 «Юные капитаны»
г. Черкесска**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 19 «Юные капитаны» г. Черкесска (далее – «Учреждение») в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Постановлением Правительства Карачаево – Черкесской Республики от 23.01.2009 г. №11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений»,
- Постановлением Правительства Карачаево – Черкесской Республики от 11.08.2010 г. № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево – Черкесской Республики»,
- Постановлением мэрии муниципального образования г. Черкесска от 29.06.2010 г. №727 «О введении новых систем оплаты труда для работников муниципальных бюджетных учреждений, мэрии муниципального образования г. Черкесска и её структурных подразделений, оплата которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки»,

Постановлением мэрии муниципального образования г. Черкесска от 30.08.2010г. №1023 «Об утверждении Положения по определению и установлению размеров окладов (должностных окладов) работников мэрии муниципального образования г. Черкесска, её структурных подразделений, являющихся управлениями и муниципальных учреждений г. Черкесска по общепрофессиональным профессиям рабочих и должностям служащих» целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных учреждений образования г. Черкесска (далее также - учреждения),

- Приказ МОиН России от 16 марта 2015 г. № 240 «Об утверждении порядка и сроков проведения аттестации кандидатов на должность руководителя ОУ, находящейся в ведении МОиН Российской Федерации».

Настоящее Положение обязательно для исполнения всеми Работниками и Работодателем.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех Работников Учреждения, если иное регулирование не предусмотрено трудовым договором Работника.

1.3. Положение вступает в силу с момента его утверждения руководителем Учреждения и действует до его отмены или до вступления в силу нового Положения об оплате труда.

1.4. Изменения в настоящее положение утверждаются руководителем Работодателя.

2. Заработная плата

2.1. Заработная плата (оплата труда Работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.2. Работодатель определяет размер заработной платы с учетом размера:

- тарифных ставок;
- окладов (должностных окладов);
- доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплат и надбавок стимулирующего характера (премий).

2.3. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

2.4. Заработная плата начисляется и выплачивается на основании табеля учета рабочего времени.

2.5. Заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени:

— за первую половину месяца (период с 1-го по 15-е число) — не позднее 29 числа текущего месяца

— за вторую половину месяца (период с 15-го по 30-е (31-е) число) — не позднее 14 числа следующего месяца. (сроки выплаты заработной платы определяются коллективным договором).

2.6. Если установленная в документах дата выплаты попала на выходной или нерабочий праздничный день Работодатель выплачивает заработную плату Работникам накануне выходного или нерабочего праздничного дня. Следующая выплата заработной платы не сдвигается.

2.7. Работникам, приступившим к работе на предприятии, первая заработная плата выплачивается в день, установленный в п. 2.5. настоящего Положения. Оплата производится пропорционально отработанному времени.

2.8. Работодатель выплачивает заработную плату Работнику в месте выполнения им работы, либо путем перечисления на расчетный счет в банке, указанный в заявлении Работника.

2.8.1. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.8.2. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплат предусмотрен федеральным законом или трудовым договором.

2.9. Работодатель обязуется в день выплаты зарплаты за вторую половину месяца выдать Работнику расчетный листок в бухгалтерии Работодателя.

2.10. В расчетном листке указываются:

- общие сведения — название компании, подразделение, Ф. И. О. работника и его должность, период, за который отражены начисления, тарифная ставка.
- информация о начислениях — сумма оплаты за отработанный период, размер и сумма премии, компенсации, надбавки за вредность и пр. Для каждой составляющей начислений указывается период: количество дней или часов, за который начислена конкретная сумма.
- сведения об удержаниях, если есть — алименты, выплаты в ПФР (СФР), НДФЛ, взыскания по исполнительному листу и пр., сумма и период, за который выполнено удержание.
- данные об уже выплаченных суммах, например авансах, а также окончательная сумма выплаты, которую получает работник.

3. Система оплаты труда Работников

3.1. Система оплаты труда работников «Учреждения» осуществляется в целях:

- повышения уровня доходов работников «Учреждения»,
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников «Учреждения»,
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников «Учреждения»,
- расширение прав руководителей в оценке деловых качеств работников и результатов их труда в «Учреждении»,

3.2. Система оплаты труда работников «Учреждения» носит, открытый характер и устанавливается коллективным договором «Учреждения», локальными нормативными актами «Учреждения» по согласованию с представительными органами работников «Учреждения».

3.3. Система оплаты труда работников «Учреждения», включает: минимальные оклады по профессионально квалификационным группам, минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей учреждений, условия

осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

3.4. Заработная плата Работника состоит из постоянной и переменной частей.

3.4.1. Постоянная часть заработной платы - выплаты, которые имеют фиксированный размер, установленный в расчете на полностью отработанный календарный месяц, и начисляются пропорционально времени, отработанному в соответствии с режимом (графиком) работы - должностной оклад, тарифные ставки, надбавки и доплаты в соответствии со штатным расписанием и трудовыми договорами Работников.

3.4.2. Переменная часть заработной платы - выплаты, которые начисляются при

соблюдении специальных условий: оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных; премии, входящие в систему премирования Работодателя.

3.5. Должностной оклад - это фиксированный размер оплаты труда Работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.5.1. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

3.6. Минимальные должностные оклады работников «Учреждения» по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов (базовых должностных окладов), утверждаемых Правительством Карачаево – Черкесской Республике.

3.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника «Учреждения», размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.8. Должностные оклады, предусмотренные настоящим положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка учреждения и должностными инструкциями.

3.9. Оплата труда работников «Учреждения» занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной работе, а также по работе, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

3.10. Минимальная заработная плата Работника, отработавшего полный месяц в соответствии с графиком, только в дневное время, в нормальных условиях труда, без учета премии и выплат социального характера, не может быть менее МРОТ или МЗП субъекта РФ. При сравнении заработной платы с МРОТ или МЗП субъекта РФ не учитываются следующие выплаты: районные коэффициенты, ежемесячные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, доплаты за совмещение профессий и должностей, доплаты за наставничество, оплату сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.10.1. Если заработная плата Работника, отработавшего полный месяц в соответствии с графиком, только в дневное время, в нормальных условиях труда, без учета премии и выплат социального характера, менее МРОТ или МЗП субъекта РФ, Работодатель производит доплату до МРОТ или МЗП субъекта РФ.

3.11. Суммированный учет рабочего времени устанавливается Работникам, если график работы не позволяет соблюдать ежедневную или еженедельную нормы рабочего времени.

3.11.1. Условие о суммированном учете рабочего времени, учетный период закрепляются в трудовых договорах Работников.

3.12. Оплата труда при суммированном учете рабочего времени производится из среднечасовой ставки.

3.6.1. Среднечасовая ставка рассчитывается как результат деления двенадцати окладов на годовую норму рабочего времени. Заработная плата при суммированном учете рабочего времени рассчитывается путем умножения среднечасовой ставки на

количество фактически отработанных часов, отработанных в условиях, не отклоняющихся от нормальных и обозначенных в таблице как "явка".

3.7. Формирование фонда оплаты труда «Учреждения» осуществляется в пределах объема средств «Учреждения» на текущий финансовый год.

3.8. «Учреждение» самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества воспитанников и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников «Учреждения»

3.9. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций «Учреждения», в части оплаты труда работников предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых «Учреждением» услуг.

3.10. Объем бюджетных ассигнований, направляемый на оплату труда работников «Учреждения», ежегодно индексируется в пределах средств, предусмотренных бюджетом на очередной финансовый год.

II. Порядок и условия оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда работников «Учреждения» распределяется на базовую (**ФОТб**) и стимулирующую части (**ФОТст**). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовый фонд и фонд стимулирования устанавливается в «Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ Д/С №19 «Юные капитаны» г. Черкесска».

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда с учетом нагрузки включает должностные оклады работников «Учреждения», компенсационных выплат, выплаты за выполнение обязанностей не входящие в должностные обязанности работников, надбавки за выслугу лет.

Выплата ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включена в оклады, ставки педагогических работников.

4.3. Штатное расписание «Учреждения» ежегодно утверждается руководителем «Учреждения» и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих «Учреждения». В соответствии с уставной деятельностью «Учреждения» при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессионально квалификационными группами утверждёнными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. №216н; от 5 мая 2008г.№217н; от 18 июля 2008 г. № 342н. и настоящим положением.

4.4. Размеры должностных окладов работникам «Учреждения», размеры повышающих коэффициентов к окладам устанавливаются директором «Учреждения» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не могут быть ниже минимальных окладов по соответствующему квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы.

4.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников «Учреждения» по должностям и профессиям соответствующих

профессионально квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ:

За выслугу лет:

- От 3 до 5 лет -5%
- От 5 до 10 лет-10%
- Более 10 лет - 15 %

За квалификационную категорию:

- Высшая квалификационная категория 1,3
- Первая квалификационная категория 1,2
- Соответствие занимаемой должности 1,1

4.6. В связи со спецификой деятельности сторожам устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является год. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для Работника еженедельной продолжительности рабочего времени, равной 40 часам. Заработная плата начисляется исходя из почасовой тарифной ставки.

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя «Учреждения» в процентах к минимальному должностному окладу работника «Учреждения» или в абсолютном денежном выражении. За работу в ночное время суток-35%. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.8. Фонд стимулирования «Учреждения» формируется за счёт бюджетных средств направленных на оплату труда, средств экономии по другим статьям бюджетной классификации и не может быть менее 30% общего фонда оплаты труда. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором «Учреждения», локальными нормативными актами «Учреждения». Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

4.9. Работникам «Учреждения» устанавливаются доплаты за работу необходимую для осуществления воспитательно-образовательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально – квалификационных справочников. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя «Учреждения» в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей работника не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат.

4.10. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам

4.10.1. Должностные оклады педагогических работников «Учреждения» устанавливаются в зависимости от уровня образования или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объёма выполняемой работы.

4.10.2. Базой для расчёта должностного оклада конкретному работнику, является минимальный должностной оклад соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессионально-квалификационных групп. К минимальному окладу по ПКГ могут, применяются повышающие коэффициенты, формирующие

минимальный оклад по должности, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к окладу.

4.10.3 Аттестация педагогических работников «Учреждения» осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.10.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении, размеров оплаты труда работников, определены в разделе «Требования к квалификации по разрядам оплаты» тарифно-квалификационных справочников (характеристик) по должностям и профессиям работников учреждений образования Российской Федерации.

4.10.5. Наличие у работников «Учреждения» диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование с учётом перечня повышающих коэффициентов.

4.10.6. Наличие у работников «Учреждения» диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании, справки об окончании 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института права на установление повышающего коэффициента за образование не дает.

4.10.7. Музыкальному руководителю «Учреждения», окончившему консерваторию, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностной оклад устанавливается как работникам, имеющим высшее профессиональное образование.

4.10.8. Основным документом для определения стажа работы являются трудовая книжка, выписка из индивидуального лицевого счета с Госуслуг либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.10.10. Оплата труда других работников «Учреждения», не предусмотренных настоящим положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

4.10.11. Изменение размеров должностных окладов работников «Учреждения» производится при:

- изменении величины минимальных окладов Правительством КЧР, с момента введения новых минимальных окладов по ПКГ;
- получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссии.

При наступлении у работника «Учреждения» права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном, оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.10.12. Руководитель «Учреждения» проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогов, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников тарификационные списки по форме,

установленной нормативным правовым актом соответствующего органа исполнительной власти КЧР.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников «Учреждения» несет руководитель «Учреждения».

4.11. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в «Учреждении»

4.11.1. Нормы часов педагогической работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определяются постановлением Правительства Российской Федерации:

- 20 часов в неделю - учителям-логопедам;
- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям;
- 30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;
- 36 часов в неделю – воспитателям, педагогу-психологу;
- 20 часов в неделю – педагогам дополнительного образования;
- 40 часов в неделю – другим работникам «Учреждения», в том числе директору «Учреждения» и его заместителям.

4.11.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов тарификационной педагогической нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными актами федерального и республиканского уровня.

4.11.3. Продолжительность рабочего времени других работников, устанавливается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

4.11.4. За часы педагогической работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в установленном порядке.

4.11.5. Объем тарификационной педагогической нагрузки педагогов «Учреждения» устанавливается исходя из количества часов учебного плана и программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

4.11.6. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в «Учреждении» (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если педагоги, для которых данное «Учреждение», является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

4.12. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам «Учреждения»

4.12.1. Месячная заработная плата педагогических работников «Учреждения» определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

4.12.2. Тарификация работников «Учреждения» производится 2 раза в год.

4.12.3. Почасовая оплата труда педагогических работников «Учреждения» применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной

рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

III. Компенсационные выплаты

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

5.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

Конкретные размеры компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

- делопроизводителю - 12% за работу за дисплеем ПК;
- шеф-повару - 12%, повару - 12%, за работу у горячих плит, электро-жаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки, а также за работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука.
- кухонному рабочему - 12% за работы, связанные с мойкой посуды, тары, технологического оборудования вручную с применением щелочей, моющих и

дезинфицирующих средств;

- грузчику - 12% за погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную;
- машинисту по стирке белья и ремонту спецодежды - 12% за стирку, сушку и глажение спецодежды, а также за работу по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств;

- младшему воспитателю - 10% за работу, связанную с мойкой посуды, помещений вручную с использованием моющих, дезинфицирующих средств.

5.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации производятся в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

- оплата за сверхурочную работу (работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) оплачивается исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты: за первые два часа не менее чем в полуторном размере, затем не менее чем в двойном. Работник имеет право вместо повышенной оплаты выбрать предоставление дополнительного времени отдыха продолжительностью не меньше, чем сверхурочная работа.

В расчет оплаты за сверхурочную работу Работодатель включает: надбавки за выслугу лет, стаж непрерывной работы, ученую степень, наличие квалификационной категории, интенсивность труда (его сложность, напряженность), работу во вредных, опасных и особых условиях труда, работу с гостайной, знание иностранного языка а так же выплаты которые:

- являются платой за труд, и устанавливаются при наличии специфических условий труда;
- предусмотрены действующей у работодателя системой оплаты труда;
- можно посчитать в расчете на месяц и за час работы;
- установлены конкретному работнику в трудовом договоре или в дополнительном с

• носят постоянный характер

Г - оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов). Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

Н - оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным

д

о

в

о

м

у

нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

– доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6.1. Работа в порядке совмещения и выполнение дополнительного объема работ оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору Работника. В дополнительном соглашении к трудовому договору стороны устанавливают размер доплаты за совмещение или выполнение дополнительного объема работ.

5.6.2. Не допускается замена доплаты за совмещение или дополнительный объем работ выплатой премии или иной стимулирующей выплаты по основной работе.

характер.

5.7. Компенсационные выплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей:

- 10% - за организацию и проведение мероприятий по обеспечению безопасной жизнедеятельности детей и работников в «Учреждении» (ГО и ЧС, ОТ и ТБ);
- 15% - за руководство творческой группой;
- 10% - за кружковую работу,
- 10% - за руководство методическим объединением.

IV. Стимулирующие выплаты

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы в ДОУ;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты до МРОТ;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

6.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютной величине.

6.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда «Учреждения».

6.4. Стимулирующие выплаты работникам «Учреждения» устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда работникам «Учреждения», согласованным с выборным профсоюзным органом.

6.5. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в

месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истёкший расчётный период и за отработанное время в текущем расчётном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

6.6. Выплаты могут быть постоянными (на год, квартал) и разовыми (по итогам работы за месяц).

6.7. Работник может быть полностью лишён стимулирующих выплат в случаях:

- за нарушение Устава «Учреждения»;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка «Учреждения»;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой и исполнительской дисциплины.

6.8. Решение о лишении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора «Учреждения» на основании решения комиссии по премированию.

6.9. Вновь устроившимся работникам премиальные выплаты устанавливаются по результатам деятельности за первый отработанный месяц, независимо от сроков окончания отчетного периода.

V. Условия оплаты труда директора «Учреждения», заместителей директора, главного бухгалтера

7.1. Заработная плата директора «Учреждения», его заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заместителям директора и главному бухгалтеру должностные оклады устанавливаются на 10% – 30% ниже должностного оклада директора. При установлении должностных окладов данным сотрудникам «Учреждения» учитываются особые заслуги на руководящих должностях и стаж работы

- до 2-х лет – 70 % от минимального оклада директора,
 - от 2-х до 5 – и лет - 80 % от минимального оклада директора,
 - от 5-и до 10-и лет 90 % от минимального оклада директора
- при наличии фонда оплаты «Учреждения».

7.2. Должностной оклад директора «Учреждения», определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им «Учреждения», и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

7.3. Должностной оклад директора «Учреждения» устанавливается Управлением образования мэрии муниципального образования г. Черкесска (далее – учредитель), путём произведения величины средней заработной платы работников основного персонала «Учреждения» и коэффициента в зависимости отнесения «Учреждения» к группе по оплате труда руководителя:

$Дор = ЗП_{ср} \times K$, где:

Дор - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

ЗП_{ср} - средняя заработная плата работников основного персонала «Учреждения»;

K - коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений, устанавливаемы учредителем «Учреждения»;

7.4. Значения повышающих коэффициентов в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей образовательных учреждений:

- 1 группа - коэффициент 3 -5;
- 2 группа - коэффициент 2 -4;
- 3 группа - коэффициент 2 -3;
- 4 группа - коэффициент 1- 2.

7.5. Отнесение «Учреждения» к группе по оплате труда директору «Учреждения», осуществляется в зависимости от количественных показателей «Учреждения» по системе рейтинговых баллов (Приложение 5).

7.6. К основному персоналу «Учреждения» относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано «Учреждение».

7.7. Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада директора «Учреждения»:

- Расчёт средней заработной платы работников основного персонала «Учреждения» осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора «Учреждения»,
- При расчете средней заработной платы учитываются выплаты за выполнение обязанностей не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала «Учреждения» независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.
- При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

7.8. Средняя заработная плата работников основного персонала «Учреждения» определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала «Учреждения» за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала «Учреждения» за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора «Учреждения».

7.9. При определении среднемесячной численности работников основного персонала «Учреждения» учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала «Учреждения», работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала «Учреждения», являющихся внешними совместителями.

7.10. В численности работников основного персонала «Учреждения», работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала «Учреждения», фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в «Учреждении» на одной, более одной ставке (оформленный в «Учреждении» как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала «Учреждения» как один человек (целая единица).

Работники основного персонала «Учреждения», работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной

численности работников основного персонала «Учреждения» учитываются пропорционально отработанному времени.

Порядок приведения работающих на условиях неполного рабочего времени и внешних совместителей при расчёте средней заработной платы работников основного состава:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя «Учреждения», в денежном выражении исходя из перечня оснований, величины выплат и средней заработной платы основного персонала по «Учреждению».

7.12. Премирование руководителя «Учреждения», осуществляется с учетом результатов деятельности «Учреждения» в соответствии с критериями оценки эффективности работы «Учреждения» утверждаемыми учредителем «Учреждения» за счёт бюджетных средств. Размеры премирования руководителя «Учреждения», порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя «Учреждения».

7.13. Руководителю «Учреждения», выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина персональной надбавки за выслугу лет руководителю «Учреждения», рассчитывается исходя из величины средней заработной платы основного персонала «Учреждения» и размера надбавки выраженного в процентах соответствующих педагогическому стажу.

— при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 5%;

— при выслуге лет от 3 лет до 10 лет – до 10%;

— при выслуге более 10 лет – до 15%;

VI. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Работники «Учреждения», не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем «Учреждения» на соответствующие должности.

8.2. Работникам «Учреждения» может быть предусмотрена выплата материальной помощи, в качестве компенсационной выплаты в чрезвычайных ситуациях или компенсации чрезмерных затрат связанных со служебной деятельностью работника. Материальная помощь выплачивается за счёт бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих

базовую часть фонда оплаты труда. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом «Учреждения».

8.3. Оплата труда других работников «Учреждения», не предусмотренных настоящим положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

Оплата наставничества

9.1. Наставничество - помощь опытного Работника другому Работнику в овладении навыками работы на производстве или на рабочем месте по полученной или получаемой другим Работником профессии или специальности в соответствии со ст. 351.8 ТК.

9.1.1. Соглашение о наставничестве между Работником и Работодателем оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору. В соглашении стороны закрепляют содержание, сроки и форму выполнения работы, размеры и условия выплаты за наставничество.

9.2. Доплата за наставничество устанавливается в дополнительном соглашении к трудовому договору наставника в процентах от его должностного оклада в зависимости от сложности и интенсивности наставничества.

9.3. Доплата за наставничество устанавливается в дополнительном соглашении к трудовому договору в твердой сумме. Величина оплаты за наставничество зависит от сложности и интенсивности наставничества.

10. Компенсация неиспользованных дней отдыха за работу в выходной (нерабочий праздничный день) при увольнении

10.1. За работу в выходной или нерабочий праздничный день работнику полагается компенсация. Работник может выбрать:

- оплату в двойном размере или
- оплату в одинарном размере и предоставление другого неоплачиваемого дня отдыха.

10.2. Работник должен использовать неоплачиваемый день отдыха в течение года после дня работы, за который ему полагается день отдыха.

10.3. За неиспользованные неоплачиваемые дни отдыха за весь период работы у Работодателя Работодатель должен доплатить до двойного размера оплаты труда за работу в выходной (нерабочий праздничный день) при увольнении Работника. Выплата компенсации за неиспользованные неоплачиваемые дни отдыха производится вместе с окончательным расчетом и отражается в расчетном листке отдельной строкой.

10.4. Компенсация рассчитывается как разница между оплатой в двойном размере по ч. 1 ст. 153 ТК и одинарной оплатой работы в выходной (праздничный) день за каждый неиспользованный день отдыха. При увольнении Работодатель должен компенсировать Работнику все неиспользованные отгулы за все время работы.

10.5. Компенсация за отгулы считается тем способом, который выгоднее для Работника:

- исходя из дневной (часовой) ставки в месяце выхода на работу в выходной или праздничный день;
- исходя из дневной (часовой) ставки в месяце увольнения.

10.5.1. Дневная ставка считается по формуле: заработная плата разделить на количество рабочих дней в месяце.

11. Выходное пособие при увольнении

11.1. В установленных законом случаях Работодатель выплачивает Работнику при увольнении выходное пособие в установленном законом размере.

11.2. В случае увольнения по соглашению сторон и по иным основаниям, по которым выплата выходного пособия законодательством не предусмотрена, Работник и Работодатель могут прийти к соглашению о выплате выходного пособия.

11.2.1. Размер и условия выплаты выходного пособия, когда оно выплачивается на основании соглашения между работником и работодателем, устанавливаются в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору, соглашении о расторжении трудового договора.

11.3. Выходное пособие, выплачиваемое по соглашению сторон, стороны могут установить в твердой сумме, должностных окладах или средних заработках.

11.3.1. При расчете выходного пособия в средних заработках в расчет включаются нерабочие праздничные дни в периоде, за которое начисляется пособие.

11.4. Часть выходного пособия которая не превышает трех средних заработков работника или шести средних заработков Работников в районах Крайнего Севера и приравненных местностях, не облагается НДФЛ.

11.4.1. Размер среднедневного заработка для установления необлагаемой НДФЛ части выходного пособия рассчитывается по правилам для расчета пособий по беременности и родам и пособий по уходу за ребенком.

12. Ответственность работодателя

12.1. При задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней, Работник имеет право прекратить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. О своем решении Работник должен уведомить работодателя в письменной форме.

12.2 Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12.2.1. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право Работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

VII. Заключительные положения

13.1. Штатное расписание «Учреждения» утверждается руководителем «Учреждения» и учредителем в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности работников данного «Учреждения».

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых «Учреждением» услуг, «Учреждение» вправе осуществлять привлечение

помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

13.2. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются «Учреждением» самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда работников.

13.3. Положение об оплате труда принимается решением Общего собрания трудового коллектива «Учреждения», согласовывается выборным органом первичной профсоюзной организации «Учреждения» и утверждается руководителем «Учреждения».

13.4. «Учреждение» имеет право дополнять и изменять отдельные пункты данного Положения.

13.5. Настоящее Положение может быть отменено только приказом руководителя «Учреждения» по согласованию с Общим собранием трудового коллектива.

Настоящее Положение действует до принятия нового.