

МУНИЦИПАЛЬНО БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ –
ДЕТСКИЙ САД № 38 С. СУХОТСКОГО МОЗДОКСКОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИ - АЛАНИЯ



СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

И.П. Руссо
2016г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующая МБДОУ – детский сад № 38
с. Сухотского

Р.Н. Карабер Р.Н. Карабер

Приказ № 16 от « 10 » 05 2016г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст. 135, 144 Т К Р Ф, другими нормативными актами РФ, РСО – Алания и Моздокского района .

1.2 Система оплаты труда работников МБДОУ – детский сад № 38 с Сухотского (далее ДОУ) устанавливается в целях:

- повышения оплаты труда работников образовательного учреждения;
- установленная величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников
- расширение прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Система оплаты труда работников ДОУ носит открытый характер и устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения по согласованию с представленным органом работников (профком).

1.4. Система оплаты труда работников включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителя учреждения, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам оклады (должностные оклады) работников, устанавливаются в размере не ниже соответствующий минимальных окладов, утвержденных Правительством РСО – Алания. При утверждении Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам оклады (должностные оклады), работников, занимающих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти профессионально – квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, ставки заработной платы по профессиям работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки,

условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников 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 должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

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

1.9. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объектом средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

1.10. Объем бюджетных ассигнований направляемых на оплату труда работников ДОУ ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом РСО – Алания о бюджете на очередной финансовый год.

2. Нормы рабочего времени

2.1. Норм педагогической работы за должностной оклад либо продолжительностью рабочего времени определены приказом Министерства Образования и Науки РФ от 24 декабря 2010 года №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». Продолжительность рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) на должностной оклад для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает образовательную деятельность, а также другую работу предусмотренную Единым квалификационным справочником должностей руководителей специалистов и служащих, должностными обязанностями и режимом рабочего времени утвержденными в установленном порядке.

2.2. Продолжительность рабочего времени других работников, устанавливается в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами.

2.3. Учет педагогической работы работников, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения и «Правилами внутреннего трудового распорядка», Единым квалификационным справочником должностей

руководителей, специалистов и служащих и регулируется графиком и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

2.4. О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе, продолжительности рабочего времени, объема педагогической работы, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызывавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством РФ).

2.5. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки:

36 часов педагогической работы в неделю воспитателям;

25 часов – музыкальному руководителю;

18 часов - инструктору по физкультуре;

40 часов – обслуживающему персоналу.

3. Порядок исчисления заработной платы.

3.1. Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней и размере ставки заработной платы.

3.2. Тарификация работников дошкольного образования производится 1 раз в год.

3.3. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего административно – хозяйственного и учебно – вспомогательного персонала, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства Образования и Науки РФ от 27.03.2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

4. Оплата труда работников

4.1. Оплата труда работников производится согласно Единой тарифной сетке по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

4.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа

педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 число текущего месяца.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренным «Положением об оплате труда работников образования»

-оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов установленных в соответствии с разрядами ЕТС;

-доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей;

-доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

-другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством Положением об оплате труда, локальными нормативными актами ДОО

4.5. В соответствии со ст.142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более чем 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст.157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 100% работника.

4.6. работодатель обязуется обеспечивать:

4.6.1. Извещение в письменном форме каждого работника о составных частях его заработной платы в размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.6.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

4.6.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении – денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплат указанной денежной компенсации возникает от наличия вины работодателя.

4.6.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6.5. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере по желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

4.6.6. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупрежден работодателем в письменной форме – в полном размере.

4.6.7. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с этими условиями труда утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организации и учреждения системы Гособразования СССР»

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результата аттестации рабочих мест до проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работника выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

4.6.8. выплату работникам надбавки в размере 35% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00).

4.6.9. Выплату педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными документами

4.7. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющегося работника.

Оплата труда производится как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере, Конкретные размеры оплаты за сверхурочную

работу определяются Коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться представлением дополнительного отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечивать точный учет продолжительности и сверхурочной работы каждого работника

4.8. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств пособия по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством (ст.1,2 Федерального закона от 22.12.05г. № 180-ФЗ).

4.9. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа МБДОУ – детский сад № 38 с. Сухотского средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), оказание материальной помощи и установление надбавок работникам.

4.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководство ДОУ.

4.11. Профсоюз:

4.11.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

4.11.2. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

4.11.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников ДОУ принимается при оплате:

5.1. За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других работников.

5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с разрядом ЕТС за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала.

5.4. Оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) рабочей нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.