


СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Бородинский детский сад «Тополек»

 О.В.Быкова
(подпись, Ф.И.О.)
«29» 08 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ «Бородинский детский сад «Тополек»

 Т.И.Кувченко
(подпись, Ф.И.О.)
«29» 08 2024 г.
М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Бородинский детский сад «Тополек»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ «Бородинский детский сад «Тополек» (далее - Учреждение) разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Красноярского края от 29.10.2009г №9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», с Постановлением администрации Рыбинского района от 22.05.2012 № 233-п «Об утверждении порядка введения новой системы оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Рыбинского района», Постановлением администрации Рыбинского района от 06.11.2015 № 605-п «О внесении изменений в постановление администрации Рыбинского района от 22.05.2012 № 233-п «Об утверждении порядка введения новой системы оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Рыбинского района»

1.2. Настоящее Положение определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Все льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством для работников общеобразовательных учреждений при оплате труда в соответствии с настоящим Положением сохраняются.

II. Порядок и условия оплаты труда работников.

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников учреждений, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, персональных выплат и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором и локальными актами, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с законодательством. Размеры окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к их профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются постановлением администрации Рыбинского района.

2.3. Персональные выплаты педагогическим работникам учреждения определяются по опыту работы в должности, за заведование элементами инфраструктуры, выплаты воспитателям и младшим воспитателям, доплаты молодым специалистам, за квалификацию.

Изменение размеров персональных выплат производится на основании Приказа руководителя учреждения:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующих выплат;

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 - со дня присвоения;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

2.4. Выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы), или долях должностного оклада по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера :

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в сельской местности в размере 25% должностного оклада.
- Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Выплаты могут быть сняты на основании приказа руководителя учреждения в следующих случаях:

- окончание срока действия выплаты;
- окончание дополнительной работы, за которую была назначена выплата;
- снижение качества работы, за которую определена выплата;
- длительное отсутствие сотрудника, в связи с чем не выполнена дополнительная работа, за которую была определена выплата;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению и т.п.), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника компенсационные выплаты могут быть сняты на определенный срок.

2.5. Стимулирующие выплаты

Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера (Положение о распределении стимулирующей части ФОТ работникам МБДОУ «Бородинский детский сад «Тополек»), утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничены и устанавливаются в соответствии с «Критериями оценки деятельности работников учреждения».

Размеры стимулирующих выплат за исключение персональных, устанавливаются в абсолютных размерах с применением балльной системы, исходя из критериев разработанных показателей.

III. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, за исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются:

- работникам, выполняющим наряду со своей работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
- при выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.
- размеры доплат за совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличение объема работы, за исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются руководителем учреждения по соглашению сторон с учетом мнения профсоюзного комитета и максимальными размерами не ограничиваются.

IV. Условия оплаты труда руководителей учреждений .

4.1. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются в соответствии с пунктом 2 раздела настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

4.2. Предельное количество должностных окладов руководителей муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 45 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с министерством образования и науки Красноярского края.

4.3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, созданной управлением образования администрации Рыбинского района (далее - рабочая группа).

4.4. Управление образования представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для премирования руководителей учреждений.

4.5. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

4.6. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы управление образования издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада. Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению Управления образования администрации Рыбинского района на срок не более 1 года. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

V. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

5.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

5.3. В штатном расписании учреждения указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные

законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

5.4. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5.5. 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 за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

VI. Заключительные положения

6.1. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждении применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.