



Согласовано :

Председатель профкома МКДОУ
«Миглакасимахи»
Зугумова Р.М.

Утверждаю:

Заведующая МКДОУ
«Миглакасимахи»
Ахмедова В.Ю.



Положение об оплате труда работников МКДОУ «Миглакасимахи»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МКДОУ «Миглакасимахи» Сергокалинского района (далее - Положение) разработано на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 31 октября 2008 г. N 335 "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Правительства Российской Федерации.
- В соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 « О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений РД»;
- Постановления Правительства РД от 28 апреля 2009 года № 117 « О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений РД»
- Постановления Правительства РД от 8 октября 2009 года № 345 « Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений (С изменениями внесенными Постановлениями Правительства РД от 16. 06. 2011 г. № 192 и от 28. 09. 2011 № 421)
- Постановления Администрации МР « Сергокалинский район» от 21 декабря 2009 года № 188 « О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Сергокалинского района»;
- Устава МКДОУ «Миглакасимахи»;

1.2. Заработная плата работников детского сада (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения образования, которые разрабатываются с учетом настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений образования на при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), **не может быть ниже минимального размера оплаты труда.**

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.5. Введение в детском саду новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.6. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, территориальным и отраслевым соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Дагестан и Администрации МР «Сергокалинский район», содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.7. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

- **система оплаты труда** - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством, настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Дагестан;
- **базовый оклад** (базовый должностной оклад), **базовая ставка заработной платы** - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, технического исполнителя, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- **оклад (должностной оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- **тарифная ставка** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- **заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;
- **выплаты компенсационного характера** – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

- **выплаты стимулирующего характера** – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;
- **выплаты социального характера** - выплаты работникам, осуществляемые за счет экономии средств фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но несвязанные с осуществлением ими трудовых функций.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Данное положение вступает в действие и регулирует порядок и правила оплаты труда работников детского сада с 01.09.2011 года.

2.2.. Положение определяет порядок:

- формирования фонда оплаты труда работников за счет средств бюджета и внебюджетных средств от приносящей доход деятельности;
- установления минимальных размеров окладов, повышающих коэффициентов и размеров должностных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням;
- выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Оплата труда каждого работника определяется трудовым договором между заведующей МКДОУ «Миглакасимахи» (работодателем) и работником исходя из условий труда, его результативности, особенности деятельности образовательного учреждения и работника.

3. Основные условия оплаты труда.

3.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты);
- настоящего Положения и других локальных актов;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного (профсоюзного) органа работников МКДОУ «Миглаксимахи»

3.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета.

3.4. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность.

3.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливается на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим ПКГ (далее - оклады по соответствующим ПКГ) на повышающий коэффициент, установленный для профессий рабочих и/или должностей служащих, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ (далее - повышающий коэффициент). Оклады по соответствующим ПКГ устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.6. Размер повышающего коэффициента к окладу по соответствующей ПКГ устанавливается единым для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

3.7. Размеры повышающих коэффициентов к окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.8. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание в соответствии с действующими нормативами.

4. Компенсационные выплаты.

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, законами Республики Дагестан, указами Президента Российской Федерации и Республики Дагестан или решениями Администрации МР «Сергокалинский район»

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- **выплаты за работу в условиях**, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3. **Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Дагестан, содержащими нормы трудового права.**

4.4. Руководитель учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

4.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Выплаты компенсационного характера работникам, в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в коллективном договоре.

5. Стимулирующие выплаты.

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за специфику образовательной программы;

- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград до 20 %

5.4. Размеры стимулирующих выплат для основного персонала устанавливается в абсолютных размерах согласно «Типовым критериям оценки эффективности деятельности руководителей и работников образовательных учреждений Республики Дагестан» и настоящего Положения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. по согласованию с представительным (профсоюзным) органом работников.

6. Премиальные и иные поощрительные выплаты

6.1. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (квартал), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград, за выполнение особо важных заданий, за выполнение разовых нерегламентированных работ и коллективные результаты труда, за высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года, за качественное выполнение работы по обеспечению воспитательно-образовательного процесса или уставной деятельности учреждения, за досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в воспитательной работе, за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения,

за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении, за особые заслуги работника перед учреждением, за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ, за работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных, муниципальных и иных утвержденных программ, за достижение, за использование здоровьесберегающих технологий (снижение уровня заболеваемости), за активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях), за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения, за высокий уровень исполнительской дисциплины, за подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения и т.п.

6.2. Обязательные разовые премиальные и поощрительные выплаты:

- выплачивать работникам при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в **размере минимального размера оплаты труда**;
- юбилярам (50, 55 лет – женщинам, 50, 60 лет- мужчинам) – материальное вознаграждение в **размере минимального размера оплаты труда**;
- выплачивать работникам, проработавшим на одном месте 25, 40, 50 лет материальное вознаграждение в **размере минимального размера оплаты труда**;
- выплачивать вознаграждение работникам, награжденным Почетными грамотами, Благодарственными письмами, отраслевыми и государственными наградами .

6.3. Размеры и порядок премирования основного персонала устанавливается учреждением самостоятельно на основании разработанного Положения об использовании премиального фонда, утверждается приказом по учреждению образования по согласованию с органом первичной профсоюзной организации.

6.4. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера.

6.5. Выплачивать основным работникам выплаты стимулирующего характера не менее 25 процентов фонда оплаты труда.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения

7.1. Заработная плата заведующей детским садом состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера основного персонала.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу учреждения.

7.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

7.5. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя бюджетного учреждения утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 г. N 167н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 мая 2008 г., регистрационный N 11624).

7.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации и Республики Дагестан.

7.7. Выплаты стимулирующего характера производятся руководителю учреждения с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых МОиН РД и Администрации МР «Сергокалинский район, за счет лимитов бюджетных обязательств.

7.8. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат устанавливаются, в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем образовательного учреждения согласно постановлениям и распоряжениям Администрации МР «Сергокалинский район».

8.0 критериях оценки эффективности деятельности работников

8.1. Критерии оценки эффективности деятельности работников детского сада разрабатываются на основании Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных и муниципальных учреждений Республики Дагестан.

8.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

8.3. Цель оценки результативности деятельности работников образования – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

48. Экспертную оценку результативности деятельности педагога за выполнение социально-значимой общественной работы осуществляет экспертная комиссия.

49. Количество баллов за выполнение социально-значимой общественной работы добавляется к итоговому баллу работника, но не выше количество максимальных баллов.

Заключительные положения

50. Настоящее Положение распространяется на всех работников образовательного учреждения и действует до принятия нового.