

ПРИНЯТО
общим собранием
трудового коллектива
протокол № 1
от 31.01.2022г.



Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 58»
общеразвивающего вида

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации и является локальным нормативным актом, регламентирующим принципы формирования системы оплаты труда, порядок расчета сумм оплаты труда, критерии оценки труда, а также регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 58» общеразвивающего вида (далее - Учреждение) в условиях формирования новой системы оплаты труда (НСОТ).
- 1.2. Целью настоящего положения является сохранение отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников Учреждения, реализующего общие образовательные программы дошкольного образования, а также повышения общего уровня оплаты труда и мотивации работников к качественному труду.
- 1.3. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается из бюджетных ассигнований бюджета города Барнаула, предоставляемых Учреждению на текущий финансовый год в форме субсидий, определяющихся на основании нормативно- финансового обеспечения оказания муниципальных услуг в расчете на одного воспитанника в год в Учреждении.
- 1.4. Выплата заработной платы работникам Учреждения производится в денежной форме в российских рублях.
- 1.5. Работодатель при выплате заработной платы обязан извещать каждого работника об общей сумме причитающейся ему заработной платы за соответствующий период, всех её составных частях путем предоставления расчетного листка.
- 1.6. Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных сумм на банковскую карточку работника в следующем порядке: 25 числа текущего месяца – 40% от заработной платы; 10 числа следующего месяца – оставшаяся часть заработной платы.

- 1.7. Работодатель вправе производить удержания из заработной платы работника в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ, в том числе: 1) для возмещения неотработанного работником аванса, выданного ему в счет заработной платы; 2) для возврата сумм, которые были выплачены работнику излишне, вследствие счетных ошибок, либо в случае признания вины работника в невыполнении норм труда, нарушении правил трудового распорядка; 3) за неотработанные дни отпуска – если работник увольняется до окончания того рабочего года, за который он уже использовал ежегодный оплачиваемый отпуск.
- 1.8. При расторжении трудового договора между Работником и Работодателем окончательный расчет, то есть выплата всех денежных сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения.
- 1.9. Индексация заработной платы работников учреждений производится в соответствии с нормативными правовыми актами администрации г.Барнаула.

2. Порядок формирования системы оплаты труда

2. Система оплаты труда работников Учреждения включает:

- должностные оклады;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.1. Размер должностного оклада каждого Работника Учреждения устанавливается в трудовом договоре с ним.

2.1.2. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников производится в случаях:

- увеличения 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 ставки (оклада) заработной платы;
- получения образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.1.3. При появлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы производится исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

2.2. Выплаты компенсационного характера- это выплаты, предусмотренные трудовым законодательством, либо правовыми актами РФ и города Барнаула, а также выплаты определенные самим Учреждением, установленные для обеспечения бесперебойной и безопасной работы Учреждения.

2.2.1. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты:

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

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

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

2.2.4. 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, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

2.2.6. Выплаты за совмещение профессий (должностей), выполнение работ различной квалификации, сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии со статьями 149–154 ТК РФ производятся в следующих размерах:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы;
- оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере должностного оклада, ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере.

- по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
- труд за работу в ночное время (с 22 до 6 ч) оплачивается в соответствии с отраслевыми нормами. Размер доплаты за час работы определяется путем деления размера должностного оклада, ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;
- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части) должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части) должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.3. Выплаты стимулирующего характера- это премии за выполнение установленных показателей качества труда и других поощрительных выплат.

2.3.1. Размеры и порядок стимулирующих выплат определяются: «Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад № 58», «Порядком осуществления стимулирующих выплат за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад № 58», «Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного, и обслуживающего персонала МБДОУ «Детский сад № 58».

2.3.2. Стимулирующие выплаты распределяются Управляющим Советом по представлению заведующего Учреждением.

2.3.3. Сумма экономии стимулирующей части фонда оплаты труда предыдущего периода направляется к распределению на стимулирующие выплаты в следующем периоде (в пределах финансового года).

2.4. Экономия фонда оплаты труда, образовавшиеся в связи с наличием неиспользованной тарифной части ФОТ, наличием вакантных должностей, а так же в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется учреждением на увеличение компенсационного или стимулирующего фонда оплаты труда.

3. Нормы рабочего времени, нормы педагогической нагрузки

3.1. Нормы продолжительности рабочего времени определены приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего

времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

3.2. Ставка заработной платы педагогическим работникам выплачивается за установленную им норму часов объема педагогической работы:

- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям;
- 30 часов в неделю – инструктору по физической культуре;
- 36 часов в неделю - воспитателям, старшему воспитателю.
- продолжительность рабочего времени других категорий работников составляет 40 часов в неделю.

4. Сроки действия Положения

4.1. Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения.

4.2. Срок действия Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.