

Принято:
Решением
общего собрания
работников
«08» 03 2021 г.
Протокол № 4

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 22»
с. Денятино
Т.Н. Шмелькова
«06» 03 2021 г. приказ № 46/1

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МБДОУ
«ДЕТСКИЙ САД № 22» С.ДЕНЯТИНО
МЕЛЕНКОВСКОГО РАЙОНА
ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Оплата труда работников осуществляется на основе Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования на территории Меленковского района, утвержденного решением Меленковского районного Совета народных депутатов от 28.08.08 г. №84/6.

1.3. Под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением и трудовыми договорами.

1.4. В МБДОУ установлена тарифная система оплаты труда, которая включает в себя тарифную ставку (оклад). Тарифная ставка (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

1.5. Заработная плата сотрудников МБДОУ не может быть ниже установленного Правительством Российской Федерации МРОТ.

1.6. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.7. Должностной оклад, ставка заработной платы состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

1.6. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников.

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.1.7 настоящего раздела)

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	1,0	музыкальный руководитель
2 квалификационный уровень	1,02	педагог дополнительного образования; социальный педагог
3 квалификационный уровень	1,03	методист; педагог-психолог
4 квалификационный уровень	1,05	руководитель физического воспитания; старший воспитатель; учитель-логопед (логопед); воспитатель

1.8. Размер месячной тарифной ставки (оклада) изменяется в случае внесения изменений в Штатное расписание МБДОУ.

1.9. Тарифные ставки (оклады) устанавливаются исходя из 36-часовой продолжительности рабочей недели; для совместителей – исходя из 18-часовой рабочей недели и 3,36-часового рабочего дня.

1.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты являются 23 число текущего месяца и 7 число последующего месяца.

1.11. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

1.12. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными

законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ).

1.13. В отдельных случаях (взыскание алиментов на несовершеннолетних детей, возмещение вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещение ущерба, причиненного преступлением), установленных законодательством Российской Федерации, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (ст. 138 ТК РФ).

2. ДОПЛАТЫ

2.1. Повышающий коэффициент специфики

Повышающий коэффициент специфики – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы), обеспечивающая оплату в повешенном размере работникам в отдельных образовательных учреждениях, а также иные выплаты, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Перечень условий применения повышающего коэффициента специфики	Размеры повышающего коэффициента специфики
1. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет):	1,8
- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,7
- с высшим образованием	1,7
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,6
- со средним профессиональным образованием	1,6
2. за работу в образовательной организации:	
- заведующим производством (шеф-повар)	2

- поваром	2,2
3. водителям, осуществляющим организованную подвозку групп детей автобусами образовательной организации	2
4. помощникам воспитателей, младшим воспитателям в образовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования, за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	2
5. за работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении (в том числе группы инвалидов и лиц с ограниченными возможностями): - руководителям - работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	1,15 1,2
6. педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,2

2.2. В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум или более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту специфики.

2.3. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников и включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда до 12%;

-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):

а) в учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

б) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

в) сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

г) работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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.

д) переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения.

2.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки.

2.6. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик,

входивших в состав СССР, производится повышение должностного оклада на 20%.

2.7. Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышение должностного оклада, ставки заработной платы производится по каждому основанию.

3. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

4.1. Администрация МБДОУ также обязуется выплачивать работникам выходное пособие и иные компенсационные выплаты в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

4.2. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

4.3. Работникам может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и Положения, утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

5.1. Руководитель учреждения обязуется:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы педагогических работников;

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки;

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения;

- возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере 100% неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов

(денежной компенсации) в размере не ниже $1/300$ действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

- производить компенсационные выплаты в размере среднего заработка работникам, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти (в пределах ФОТ).

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

5.2. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.