

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД № 162 «ОЛИМПИА» ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ

ПРИНЯТО:
на Совете Учреждении
Протокол № 7
от «30» сентября 2014 г.

СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом
Председатель профкома
Карташова Н.В. Карташова Н.В.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МБУ «Детский сад № 162 «Олимпия»
Пунченко С.А. Пунченко С.А.

ПОЛОЖЕНИЕ

о фонде заработной платы и выплатах социального характера

г.о. Тольятти

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение о фонде заработной платы и выплатах социального характера МБУ детский сад № 162 «Олимпия» (далее - Учреждение) г.о. Тольятти устанавливает размеры и условия оплаты труда работников Учреждения. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормами международного права, действующего законодательством и нормативно-правовыми актами:
- Конституцией РФ;
 - Гражданским и Трудовым кодексом РФ;
 - Законом Самарской области от 14.12.2004 № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
 - Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждение методики расчета норматива бюджетного финансирования дошкольного образования на одного воспитанника в государственных и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
 - Постановлением Правительства Самарской области от 11.06.2008 г. № 201 «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений»;
 - Указами и распоряжениями Президента РФ, Правительства РФ, Губернатора и Правительства Самарской области;
 - нормативно-правовыми актами Министерства образования РФ, органов местного самоуправления, приказами и распоряжениями органов управления образования;
 - Уставом Учреждения и коллективным договором.
- 1.2. Формирование фонда заработной платы работников осуществляется на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного воспитанника и обучающегося для обеспечения государственного стандарта общего образования.
- 1.3. Заработная плата работников Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих выплат и специального фонда оплаты труда учителей в размере не более 23% от базового фонда.
- 1.4. Фонд заработной платы работников включает в себя заработную плату административно-управленческого персонала, педагогических работников, осуществляющих учебно-воспитательный процесс, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала.
- 1.5. Фонд заработной платы воспитателей прогимназии состоит из базовой части и стимулирующей части:
- доля базовой части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется Постановлением Правительства самарской области, действующим на момент начисления. В базовую часть фонда заработной платы воспитателей включается оплата труда работников исходя из должностных окладов и компенсационных выплат;
 - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда определяется Постановлением Правительства самарской области, действующим на момент начисления.
- 1.6. Экономия по фонду заработной платы направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

1.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия по заявлению. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

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 (статья 60.2 Трудового Кодекса РФ).

1.8.К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми детского сада;
- выплаты педагогическим работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- выплаты педагогическим работникам за результативную работу с родителями;
- выплаты педагогическим работникам за участие в методической, научно-исследовательской работе, участие педагога и его воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.д.;
- выплата педагогическим работникам за высокоорганизованную работу по охране труда и технике безопасности воспитанников;
- выплаты помощникам воспитателя за сложность контингента воспитанников (группы с

туберкулезной интоксикацией).

- 1.9. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников устанавливаются Правительством Самарской области. Размеры и сроки увеличения минимальных должностных окладов работников устанавливается Постановлением мэра г.о. Тольятти.
- 1.11 Работникам Учреждения может быть выплачена премия и материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.
- 1.12 Оплата труда работников, занятых по совместительству или совмещению профессий, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 1.13 Оклады заместителей руководителя устанавливаются на 15-20% ниже оклада заведующего.
- 1.14 Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

2. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

2.1. К выплатам социального характера относятся:

- взносы на добровольное медицинское страхование работников за счет средств Учреждения;
- расходы по оплате учреждениям и организациям здравоохранения услуг, оказываемых работникам за счет средств Учреждения;
- компенсации женщинам, находящимся частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком (без пособий по социальному страхованию);
- суммы, выплаченные за счет средств Учреждения, в возмещении вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, также иждивенцам погибших;
- компенсация работникам морального вреда, определяемая судом;
- выходное пособие при прекращении трудового договора, ст. 187 ТК РФ;
- суммы, выплаченные уволенным работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, ст. 81 п. 1 ТК РФ, ст. 255 п. 9 ТК РФ;
- материальная помощь, представленная отдельным работникам, по семейным обстоятельствам (на погребение, свадьбу и т.д.);
- страховые взносы в Пенсионный Фонд РФ, Фонд социального страхования РФ (ФСС РФ), фонды обязательного медицинского страхования РФ;
- выплаты из внебюджетных (государственных и негосударственных) фондов, в частности, пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при рождении ребенка, по уходу за ребенком;
- пособие по временной нетрудоспособности выплачивается сотрудникам, исходя из их фактического заработка, для более эффективной работы сотрудника в период после болезни;
- пособие по беременности и родам выплачивается сотрудникам, исходя из их фактического заработка, но сумма пособия по беременности и родам, превышающая максимальный размер пособия, установленный ФСС РФ, подлежит обложению НДФЛ в общем объеме.

3. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ

3.1. За работу в ночное время работникам прогимназии устанавливаются доплаты в размере 35% часовой ставки заработной платы (части должностного оклада) за час работы в ночное время в период с 22:00 до 06:00.

3.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

3.3. Перечень видов дополнительных оплачиваемых работ, размер доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, устанавливается Положением о надбавках и доплатах к должностным окладам работников Учреждения.

3.4. Работникам, выполняющим наряду со своей основной 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.

3.5. 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 увеличения объема выполненных работ.

4. ПОРЯДОК ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, сроком не свыше двух месяцев;
- педагогической работы специалистов других учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении.

4.2. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

4.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической

педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ

- 5.1. Повышающий коэффициент 1.2 устанавливается:
- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- Повышающий коэффициент 1.1 устанавливается:
- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
 - руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания «Отличник народного образования» или «Почетный работник образования», «Заслуженный учитель»;
 - руководящим работникам учреждения, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а специалистам учреждения - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.
- 5.2. При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение должностного оклада производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.
- 5.3. Положением предусмотрено установление педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала повышающих коэффициентов к окладам (процентная надбавка):
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
 - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс устанавливается в следующих размерах:
 - 1.2 – для педработников, имеющих высшую категорию;
 - 1.1 – для педработников, имеющих первую категорию;
 - 1.05 – для работников, имеющих вторую категорию;
 - персональный повышающий коэффициент к окладу;
 - коэффициент к окладу за заслуги и почетные звания.
- 5.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (процентной надбавки) к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.
- 5.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3.0.
- 5.6. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период

времени в течение календарного года.

5.7. Изменение должностного оклада производится в следующие сроки.

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении высшей квалификационной категории - в соответствии с приказом Министерства образования Самарской области;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;
- при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении степени.

6. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ И РАЗОВЫХ ВЫПЛАТ

6.1. Премирование работников осуществляется на основе данного Положения.

- по итогам работы (месяц, квартал, год);
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;
- в связи с уходом на пенсию;
- за участие в мероприятиях городского и регионального уровней;
- за выполнение особо важных и ответственных работ по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы, за непосредственное участие в реализации национальных проектов федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа авторитета Учреждения среди населения.

6.2. Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые при:

- подготовке учреждения к новому учебному году;
- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении городских и региональных мероприятий научно-методического, социокультурного, другого характера, а также смотров-конкурсов, фестивалей городского и областного уровней.

6.3. Надбавка устанавливается приказом руководителя. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном отношении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничено.

6.4. При премировании по итогам работы учитывается инициатива, творчество и применение в работе современных форм и организации труда. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения; достижение высоких результатов в работе в соответствующий период; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности и другое.

6.5. Размер премии по итогам работы не ограничен и зависит от экономии фонда заработной платы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

7. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

7.1. Работникам может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда заработной платы.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях.

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
 - в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника;
 - на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника, семье умершего работника ;
 - при получении увечья или иного причинения вреда здоровью на производстве;
 - по случаю стихийного бедствия (пожар, несчастный случай в быту, кража и т.д.);
 - в связи с юбилеем работника (50 лет-мужчинам и женщинам, 55 лет- женщинам, 60 лет –мужчинам и т. д.);
 - к отпуску для оздоровления.
- 7.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов. Решение об оказании материальной помощи и ее размере утверждается приказом руководителя.
- 7.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

8. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

- 8.1. Порядок формирования и распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников регламентировано Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.
- 8.2. Выплаты и надбавки к должностным окладам работникам из стимулирующего фонда направлены на повышение качества обучения и воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.
- 8.3. Право на стимулирующие выплаты по результатам труда имеют основные работники : административно-управленческий и педагогический состав, учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал.
- 8.4. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются два раза в год экспертной комиссией, утвержденной приказом руководителя.
- 8.5. Для рассмотрения конфликтных ситуаций по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда между сотрудником и Учреждением создается конфликтная комиссия.

9. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА ЗА НЕОТРАБОТАННОЕ ВРЕМЯ

9.1. Согласно трудовому законодательству РФ работник детского сада имеет право на оплату за неотработанное время в следующих случаях:

- оплата ежегодных и дополнительных отпусков (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск);
- оплата дополнительно предоставленных по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работников;
- оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, получающим среднее профессиональное или первое высшее педагогическое образование;
- оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации;
- оплата труда работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей;
- оплата работникам донорам за дни обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови;
- оплата за время вынужденного прогула;
- оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми на сельскохозяйственные и другие работы.