**Приложение № 4**

к Коллективному договору

МДОУ «Детский сад

комбинированного вида № 127

«Карамелька» г. Саратова

**Положение об оплате труда работников**

**МДОУ «Детский сад комбинированного вида № 127 «Карамелька»**

**г. Саратова**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, Решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008 г. № 32 – 354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальном образовании «Город Саратов» (с изменениями).

1.2. Положение устанавливает условия и размеры оплаты труда работников МДОУ «Детский сад комбинированного вида №127 «Карамелька» г. Саратова включая: размеры должностных окладов руководителей, специалистов, служащих и окладов рабочих, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от стажа, образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации и аттестации на соответствие занимаемой должности.

1.4. При определении должностного оклада руководящих работников учреждения учитываются:

* группа по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

1.5. Оплата труда медицинских и других работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением для работников учреждения.

1.6. Изменение размеров должностных окладов производится:

* при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
* при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Руководитель учреждения ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки. Тарификация педагогических работников производится 2 раза в год по состоянию на 1 января и 1 сентября.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения несет руководитель.

1.8. Размеры доплат и надбавок работникам учреждения образования определяются на основании положения, утвержденного руководителем учреждения и согласованного с профсоюзной организацией.

**2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Руководитель дошкольного учреждения принимает документы об образовании педагогических работников (воспитателей и других работников).

Должностные оклады устанавливаются в соответствии с квалификационной категорией или в зависимости от образования педагогического работника, в соответствии с действующим законодательством.

2.2. Административно-хозяйственные функции руководящих работников могут быть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство подразделением в размере 10 процентов к окладу по основной деятельности.

2.3. Должностные оклады, предусмотренные действующим законодательством, применяются для оплаты труда руководящих работников дошкольного учреждения.

2.4. По квалификационным категориям должностной оклад устанавливается как лицам, имеющим высшее, профессиональное образование, так и лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

2.5. Лицам, не имеющим квалификационной категории, должностной оклад устанавливается в зависимости от образования.

2.6.Надбавка к должностному окладу по основной работе устанавливается педагогическим работникам:

- при наличии у работника учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям, надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

- надбавка педагогическим работникам в возрасте до 30 лет (включая день исполнения 30 лет), не имеющим стажа педагогической работы либо имеющим стаж педагогической работы до одного года, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15% должностного оклада.

**2.9. Порядок и условия установления выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу)**

2.9.1. Работникам учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, занятыми в группах компенсирующей направленности, в группах чьи оклады установлены иными решениями Саратовской городской Думы, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к должностному окладу:

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждения и категории работников | Повышающий коэффициент |
| Детский сад комбинированного вида: | |
| - педагогические работники, занятые в группах компенсирующей направленности | 0,2 |
| - медицинский персонал | 0,3 + 0,6 |
| - остальные категории работников (МОП) | 0,6 |

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу определяется путём умножения размера оклада работника на установленный повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу (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, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

**3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Перечень видов выплат компенсационного характера работникам учреждений включает:

* за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда;
* 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;
* за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

|  |  |
| --- | --- |
| Виды работ | Процент от должностного оклада (оклада) |
| 1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда | |
| За вредные условия труда:  - повару  - уборщик служебных помещений  - машинист по стирке и ремонту спецодежды  - младший воспитатель (групп компенсирующей направленности) | 4 % |
| 2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных | |
| за работу в ночное время | в соответствии со  ст. 154 ТК РФ 35% |
| за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | в соответствии со  ст. 153 ТК РФ |

**4. Оплата и нормирование труда**

4.1. Заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.2. Оплата труда в МДОУ «Детский сад комбинированного вида № 127 «Карамелька» г. Саратова осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением к настоящему коллективному договору (Приложение № 4).

Положение об оплате труда дошкольного учреждения разрабатывается на основе правовых актов органов местного самоуправления.

4.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) учреждения, устанавливаемая в соответствии с решением муниципальных органов самоуправления, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнение ими работ той же квалификации.

Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

4.4. При определении должностного оклада руководящих работников образовательных учреждений: заведующего, заведующего по хозяйству и др. учитываются:

* группа по оплате труда руководителей, к которой отнесено МДОУ «Детский сад комбинированного вида № 127 «Карамелька» г. Саратова.

4.5. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации и аттестации на соответствие занимаемой должности. Размеры минимальных окладов по общеотраслевым должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих учреждений не должны быть ниже размеров, установленных муниципальными органами управления.

4.6. Объем средств на выплаты стимулирующего характера определяется исходя из фонда оплаты труда.

4.7. Изменение размеров должностных окладов производится:

* при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. Устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

4.8.1. Стимулирующие выплаты:

**педагогическим работникам:**

* + выплата за интенсивность и высокие показатели работы педагога;
  + выплата за качество выполняемых работы педагогом;

**непедагогическим работникам:**

- за интенсивность работы;

-за качество труда;

- за высокую результативность работы.

4.8.2 Выплата по повышающему коэффициенту;

4.8.3. Премиальные выплаты по итогам работы

4.8.4. Единовременное премирование;

4.8.5. Иные выплаты стимулирующего характера установленные актами органов местного, регионального и федерального управления.

4.9. Устанавливаются следующие надбавки к должностному окладу:

* + надбавка к должностному окладу за учёную степень, почётные звания и т.д.;

4.10 . Устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

* за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда;
* 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;
* за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

4.11. Показатели и условия оценки результативности работников учреждения, порядок и размеры наград определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения и является приложением к – Положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда работников МДОУ «Детский сад комбинированного вида № 127 «Карамелька» г. Саратова.

4.12. Оплата труда работников, занятых по совмещению, совместительству, за увеличение объема работ, за расширение зоны обслуживания, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совмещения, совместительства, за увеличение объема работ, за расширение зоны обслуживания производится по каждой из должностей.

4.13. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня. (ст. 60.2. ТК РФ).

4.14. Работодатель обязуется:

4.14.1. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни 11 и 26 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.14.2. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, в соответствии с ТК РФ.

4.14.3. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя или его представителя, оплачивать из расчета не ниже средней заработной платы.

4.14.4. Ежемесячно выдавать всем работникам расчетные листки для ознакомления с видами оплаты начисленных сумм и удержаний из зарплаты.

4.14.5. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.14.6. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных.

4.13.7. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.13.8.Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.