

Согласовано

Председатель Совета трудового

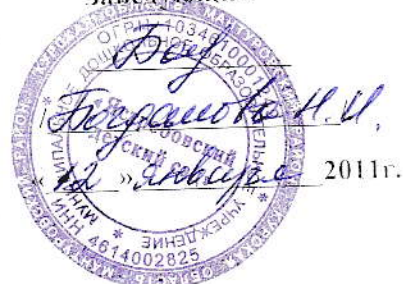
Коллектива Май -

Маркина Р.В.

«12» января 2011г.

Утверждаю

Заведующий



Утверждено:

Наг. управление
образования Свиридов С.С.

Положение об оплате труда работников МДОУ «Ястребовский детский сад»

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

8. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", согласно приложению № 1 к настоящему примерному положению.

9. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу).

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада (должностному окладу) работника на повышающий коэффициент. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

10. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

11. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V Положения.

12. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

13. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к ПКГ, утвержденных приказом Минсоцразвития России от

29.05.2008г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", согласно приложению №2 к настоящему Положению.

14. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим персонального повышающего коэффициента к окладу.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

15. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

16. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V Положения.

17. Работникам выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI Положения.

18. Пункты 13-17 Положения также распространяются на профессии рабочих, не включенные в ЕТКС.

IV. Оплата труда руководителя учреждения

и главного бухгалтера

19. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя определяется Правительством Курской области.

20. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

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

22. С учетом условий труда главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V Положения.

23. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет ассигнований муниципального бюджета, централизованных главным распорядителем средств бюджета на эти цели.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Управлением образования Администрации района в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

24. Главному бухгалтеру учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI примерного положения.

V. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

25. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Перечнем видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. № 45 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях», работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

26. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

27. Выплата компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

28. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

29. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

30. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

31. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

В соответствии с положениями постановления Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер доплаты за работу в ночное время - 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

32. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится доплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

33. Работникам, привлекавшимся к сверхурочным работам, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации производится повышенная оплата за сверхурочную работу.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера.

VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам учреждения

34. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», в учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным руководителю учреждения непосредственно;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

35. Виды выплат стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам учреждения, планам и заданиям, количественным и качественным показателям. При осуществлении выплат учитываются следующие показатели оценки эффективности работы учреждения:

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы технических средств и оборудования, установленных правил техники безопасности и противопожарной профилактики;

содержание в надлежащем состоянии зданий и объектов учреждения;

высокая исполнительская дисциплина и компетентность работников в принятии управленческих решений;

выполнение срочных и ответственных работ;

целевое и эффективное использование средств муниципального бюджета;

представление необходимой учетно-финансовой документации.

36. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к окладам по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах в объеме средств на оплату труда, сформированных на календарный год.

37. При определении размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы информационно-технологических систем учреждения, а также инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

38. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются работникам одновременно при:

поощрении Правительством Российской Федерации и ведомственными наградами;

награждении Почетной грамотой Курской области и Курской областной Думы;

награждении Почетной грамотой учредителя или руководителя учреждения.

Размер данных выплат стимулирующего характера устанавливается законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области.

39. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы:

при стаже от 1 года до 3 лет - до 0,15;

при стаже от 3 до 5 лет - до 0,20;

при стаже свыше 5 лет - до 0,30.

40. При определении размера премиальных выплат по итогам работы учитываются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение особо сложных поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

оперативность и качественный результат труда;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

41. Премия по итогам работы за период (за месяц), квартал, полугодие, год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работ. Максимальным размером премии не ограничена.

42. По решению руководителя учреждения работники, в течение месяца нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически (два раза и более) не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть премированы в пониженном размере или не премированы полностью.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

43. При увольнении работника до истечения календарного месяца работник не имеет права на получение премии по итогам работы за месяц.

VII. Другие вопросы оплаты труда

44. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения и ежегодно утверждается руководителем.

45. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

46. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Работникам учреждения ежегодно может выплачиваться к очередному отпуску материальная помощь в размере до двух должностных окладов, установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии.

В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работникам, может выплачиваться дополнительно материальная помощь в размере до двух должностных окладов, установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей);

в связи с юбилейными датами (50, 55 и 60 лет со дня рождения).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

47. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований муниципального бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом, начиная с 1 марта 2011 г. объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 20 процентов средств на оплату труда.

48. На основе настоящего Положения учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

В данном
положении
применено и
применено
9 (девять) листов



Зав. № - 704
Богданов Н.И.