

<p>«СОГЛАСОВАНО» Председатель Совета Учреждения МБДОУ «Детский сад «Кораблик» п.Провидения» _____ Т.А. Щербий</p>	<p>« » января 2017 г. Принято на собрании трудового коллектива МБДОУ «Детский сад «Кораблик» п.Провидения» Протокол № 1</p>	<p>« » января 2017 г. «УТВЕРЖДАЮ» И.о. заведующей МБДОУ «Детский сад «Кораблик» п. Провидения» _____ Т.А. Пирожкова</p>
---	---	--

**Положение о новой системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад «Кораблик» поселка Провидения»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение определяет общие требования к оплате труда работников МБДОУ «Детский сад «Кораблик» поселка Провидения», далее - Учреждение и применяется в отношении работников, реализующих образовательные программы дошкольного образования (в том числе в отношении административно – управленческого, учебно - вспомогательного, медицинского и обслуживающего персонала).

1.2. Правовым основанием введения системы оплаты труда являются статья 135 Трудового Кодекса Российской Федерации, статьи 29, 41 Закона Российской Федерации "Об образовании", Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», повышения эффективности системы оплаты труда, а также повышения уровня социальной защищённости работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округа также Постановление № 688 от 30.12.2015г. О внесении изменений в Постановление Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 года № 526. Постановление № 645 от 23 декабря 2016 года О внесении изменений в Приложение 1 к Постановлению Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 года № 526

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.4. Настоящее положение определяет порядок формирования заработной платы для всех работников ведущих трудовую деятельность в Учреждении на основании Трудовых договоров (для работника – с руководителем Учреждения, для руководителя - с учредителем), как по основному месту работы, так и для работников работающих по совместительству.

1.5. Размеры всех видов выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения, исходя из объемов соответствующих частей фонда оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда

2.1 Заработная плата работников Учреждения составляет вознаграждение за труд в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из:

- базового должностного оклада, рассчитываемого с учетом повышающего коэффициента;
- компенсационных выплат (доплат, и надбавок)
- стимулирующих выплат (доплат и надбавок);
- премий и иных поощрительных выплат.

2.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала и состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. Базовый оклад (базовые должностные оклады) работников:

- устанавливаются Постановлением № 645 от 23 декабря 2016 года О внесении изменений в Приложение 1 к Постановлению Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 года № 526, Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 года № 526. "Об оплате труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей, Правительство Чукотского автономного округа.

2.4. Размер базовой части заработной платы устанавливается путем распределения фонда оплаты труда между всеми работниками, определяемыми штатным расписанием Учреждения, а также Трудовыми договорами, заключаемыми с работниками руководителем Учреждения.

2.5. Базовая часть заработной платы обеспечивает гарантированную заработную плату работникам независимо от принадлежности к той или иной категории работников Учреждения.

2.6. Система повышающих коэффициентов к базовым окладам устанавливается постановлением Чукотского автономного округа

2.7. Размеры окладов работников представляют собой базовую часть заработной платы, умноженную на повышающий коэффициент, установленный для соответствующей профессионально-квалификационной группы и уровня.

2.7. Повышение (индексация) базовой части заработной платы работников производится в соответствии с нормативными правовыми актами Чукотского автономного округа

3. Порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1. Компенсационные выплаты.

3.1.1. Выплаты компенсационного характера работникам производятся в порядке и размерах, установленных федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации, законами, содержащими нормы трудового права. Коллективными договорами.

3.1.2. К выплатам компенсационного характера относятся

- выплаты работникам с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- процентные надбавки за работу с персональными данными, конфиденциальной информацией;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах или рублях к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.1.4. Работодатель вправе самостоятельно применять компенсационные выплаты, в том числе вводить выплаты, не предусмотренные законодательством, а также самостоятельно устанавливать размер компенсаций.

3.1.5. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к базовой части заработной платы) и категории работников их получающих устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, коллективным и трудовым договорами, заключаемыми с работниками руководителем Учреждения.

3.1.6. В Учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера в размере до 100% от базовой части заработной платы. К данным выплатам относятся:

- выплаты за выполнение дополнительных функций, не относящихся к основному виду деятельности сотрудника, определяемых приказом руководителя Учреждения;
- выплаты за осуществление научно-практической деятельности (разработка и внедрение инновационных методик, социальное партнерство, реализующее определенную программу и др.);
- ретрансляция собственного педагогического и практического опыта в разных формах и на разных уровнях;

- представление собственных программно – методических разработок и материалов в медиатеку Учреждения.

3.1.7. Размер выплат в зависимости от их вида и выполненного объема устанавливается приказом руководителя Учреждения.

3.2. Стимулирующие выплаты.

3.2.1. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными нормативными актами МБДОУ «Детский сад «Кораблик» п. Провидения» Положением «Об условиях и порядке назначения стимулирующих выплат» работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения "Детский сад "Кораблик" п. Провидения", в пределах фонда оплаты труда МБДОУ «Детский сад «Кораблик» п. Провидения».

3.2.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях повышения мотивации качества работы и поощрения за результаты труда, и включают в себя следующие виды стимулирующих выплат:

- за качественные показатели работы;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) и т.д.

3.2.4. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с Советом Учреждения, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления заведующего и с учетом мнения Совета Учреждения.

3.2.5. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

3.3. Единовременные выплаты

3.3.1. К единовременным выплатам относятся единовременное премирование, материальная помощь.

Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

При наличии у работника Учреждения не снятого, в установленном порядке, дисциплинарного взыскания, выплаты предусмотренные настоящим разделом не устанавливаются.

3.3.2. Материальная помощь устанавливается любому работнику детского сада по его личному заявлению в пределах имеющихся у Учреждения средств.

1. Материальная помощь может быть установлена работнику в связи:

- со смертью близкого родственника
- с юбилеем
- с уходом на пенсию
- с низким уровнем материального положения

2. Решение о выделении материальной помощи и ее размерах принимается решением Совета Учреждения о распределении стимулирующих выплат Учреждения.

3. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения, с учетом решения Совета Учреждения о выделении материальной помощи, с указанием конкретной суммы материальной помощи.

4. Условия оплаты труда административно-управленческого персонала.

4.1. К категории административно-управленческого персонала относятся заведующий, его заместители.

4.2. Размеры выплат стимулирующего характера заместителей руководителя устанавливаются заведующим с учетом целевых показателей эффективности деятельности соответствующих работников и (или) структурных подразделений по направлениям и сферам деятельности (в пределах средств на оплату труда).

5. Гарантии по оплате труда

5.1. В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения, используемого при расчете должностных окладов работников Учреждения заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

5.2. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

5.3. Заработная плата работников образовательного учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых

окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

5.4. Заработная плата работника, выполнившего норму нагрузки за ставку, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.