

Согласовано:  
Председатель профсоюзного комитета  
МКДОУ детского сада  
комбинированного вида № 5 «Ладушки»

Дубова Л.П.Дубова

«22» июня 2012г.

Утверждаю:  
Заведующая МКДОУ детского  
сада комбинированного вида  
№5 «Ладушки»

И.Н.Назаренус И.Н.Назаренус

«22» июня 2012г.



Положение  
об оплате труда работников  
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада комбинированного вида №5 «Ладушки»

## I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МКДОУ детского сада комбинированного вида №5 «Ладушки» разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений».

1.2. Ответственность руководителя Учреждения (далее – заведующая):

При утверждении локальных актов (внесении в них изменений), связанных с переходом на новую систему оплаты труда, заведующая учитывает мнение органа государственного-общественного управления: общего собрания трудового коллектива и представительного органа: первичной профсоюзной организации.

Заведующая организует информирование работников Учреждения и разъяснительную работу, связанную с переходом на новую систему оплаты труда, обеспечивает открытость механизмов распределения выплат.

1.3. При переходе на новые системы оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме, не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Новая система оплаты труда (далее НСОТ) работников учреждения, включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретному работнику устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных настоящим Положением.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, устанавливаются в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению.

2.4. Учреждение в пределах, имеющегося у нее средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры оклада (должностного оклада), ставок заработной платы работника, размер выплат стимулирующего характера для всех категорий работников.

2.5. Основопологающий принцип перехода на НСОТ – разделение фонда оплаты труда (ФОТ) на две составляющие:

гарантированная часть, которая включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- персональные выплаты;

стимулирующая часть, которая включает:

- выплаты стимулирующего характера;
- стимулирующие выплаты по итогам работы.

Размер выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ; выплаты по итогам года каждому конкретному работнику устанавливается в пределах ФОТ заведующей Учреждением с учетом решения комиссии Учреждения по новой системе оплаты труда, состав и полномочия которой, регламент работы определены положением «О комиссии по НСОТ Учреждения» в соответствии с настоящим Положением.

### III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

3.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. 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).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере не менее 35 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работнику ежегодно на начало учебного года.

#### IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Порядком установления выплат стимулирующего характера Приложение №3.

#### V. Условия оплаты труда руководителя

5.1. Заработная плата руководителя учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

5.4. Руководителю учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела VI настоящего Положения.

#### VI. Единовременная материальная помощь

6.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

6.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, пункта 2 настоящего раздела.

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

## VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. При подведении итогов работы коллектива у работника могут быть сняты выплаты стимулирующего характера в случаях:

- поступления обоснованных и подтвердившихся при проверке жалоб со стороны родителей;
- причинения материального ущерба;
- низкого качества учебно-воспитательной работы.

7.2. Разногласия по установлению выплат стимулирующего характера между работником и руководителем Учреждения могут быть урегулированы на общем собрании.