*СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ*

*Председатель проф.комитета Заведующая МКУ ДОД*

 *д/с «Юный космонавт»*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Толханова Г.Ф*

 *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Эфендиева З.К.*

*«15» сентябрь 2016 г.*

 *«15» сентября 2016г.*

***ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МКУ ДОД***

***д/с «ЮНЫЙ КОСМОНАВТ»***

*(далее- Положение)*

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения дошкольного образования детей детский сад «Юный космонавт» (далее - Положение), разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных учреждений образования «Ахтынский район» реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования.

1.2. Система оплаты труда работников МКУ ДОД детский сад «Юный космонавт» (далее Учреждения) устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников, утверждённого Постановлением правительства РД от 28.04.2009 № 113 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений РД».

8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

9) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, предусматриваемый Управлением образования администрации в бюджете МО «Ахтынский район», может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников Учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера), и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующегохарактера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника,полностью отработавшего норму времени, за труд с учётом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда Учреждения.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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 совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение .

**2. Порядок формирования систем оплаты труда**

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределение и использование фонда оплаты труда.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение государственного задания, предусмотренных главным распорядителем .Фонд оплаты труда работников Учреждения устанавливается в пределах выделенных ему бюджетных ассигнований в соответствии с утвержденной бюджетной сметой расходов.

2.1.2. Фонд оплаты труда Учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам Учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты работникам Учреждения производятся за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), устанавливаться в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

[Перечень](#Par494) выплат компенсационного характера, а так же список должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда и имеющих повышающий размер оплаты труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск по основной должности приведен *в Приложении № 1* к настоящему Положению.

2.1.4. Заведующий Учреждением при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

ФОТ б = ФОТ б пед + ФОТ б пр, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала;

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам Учреждения в виде стимулирующих выплат, за выполнение установленных показателей стимулирования работников ,оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников учреждения и Положения о стимулировании работников Учреждения, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения.

Порядок исчисления стимулирующей части фонда оплаты труда:

- премиальные выплаты по итогам работы - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- иные поощрительные и разовые выплаты (3% от стимулирующего фонда)

Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности, также направляются Учреждением на стимулирующие выплаты работникам.

2.1.6. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно и указываются в Положении об оплате труда.

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет не более 3% от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

ФОТ ц = ФОТ оу х ц, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты заведующему Учреждением.

Стимулирующие выплаты заведующему Учреждением производятся за выполнение показателей стимулирования на основании правового акта учредителя Учреждения, согласованного в установленном порядке с территориальным выборным профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления.

2.1.8. Неиспользованные средства централизованного фонда Учреждения (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся заведующему за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда Учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном Учреждением порядке направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения

2.2.1. Заработная плата работников Учреждений включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за специфику работы учреждения (структурного подразделения учреждения), наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательствам РФ .

2.2.2. Заработная плата работников Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

ЗП = (Ор) + ((Ор) Х (К2 + К3)) + ((Ор) Х (К4)) + КВ + СВ, где:

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

Ор = (О Х К1), где:

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с [*приложениями №*](#Par1131)*3-5* к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

- профессиональные квалификационные [группы](#Par1131) должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (*Приложение № 3* к настоящему Положению);

- профессиональные квалификационные [группы](#Par3478) должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования (*Приложение № 4* к настоящему Положению);

- профессиональные квалификационные [группы](#Par3736) профессий рабочих в сфере образования (*Приложение № 5* к настоящему Положению).

2.2.4.[Размеры](#Par962) окладов (должностных окладов),ставок заработной платы работников специальных учреждений, а также работников учреждений, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы Учреждения (К2) (*Приложение № 6* к настоящему Положению).

Повышающие коэффициенты за специфику работы Учреждения применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих профессионально-квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования;

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы Учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению за специфику работы Учреждения по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы Учреждения. Затем оклад (ставка) суммируется с каждым увеличением, тем самым образуя повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.2.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, ведомственного знака отличия (далее – почетное звание), указанные в [*приложении №*](#Par1055)*2* к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы руководителей, а также работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень, по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника учёной степени или почётного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например, «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в [*Приложении №*](#Par1055) *2* - со дня присвоения, награждения.

2.2.6. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы Учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.7. Положением об оплате труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в Учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год). Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается заведующим Учреждением в отношении конкретного работника персонально по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с Положением об оплате труда.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учёта повышающих коэффициентов К2, К3) на данный коэффициент (К4).

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

2.3.2. Оплата труда педагогических работников Учреждения осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ ([*Приложение*](#Par1131) *№3* к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников Учреждения, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную работу, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.(*[Приложение](#Par1131) № 4-5* к настоящему Положению)

2.3.3. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ в соответствии с [*Приложением № 7*](#Par4396) к настоящему Положению.

2.4**.** Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда учреждения – для заведующего Учреждением;

получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится с момента наступления этого права.

2.5. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

2.5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, и составляет:

- 20 часов в неделю – учитель-логопед, учитель-дефектолог;

- 24 часа в неделю – музыкальный руководитель;

- 25 часов в неделю – воспитатель, работающий непосредственно в группах с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья

- 30 часов в неделю - инструктор по физической культуре;

- 36 часов в неделю – воспитатель групп раннего и дошкольного возраста ,педагог-психолог.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает воспитательную работу, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, утвержденными в установленном порядке.

2.5.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

2.5.3. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в [пункте 2.5.1](#Par285). настоящего Положения, в том числе заведующего Учреждением, его заместителей, составляет 40 часов в неделю.

2.5.4. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата, соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.6. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

2.6.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом.

2.6.2. Часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

2.6.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с руководством методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

2.7. Порядок определения уровня образования

2.7.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.7.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

2.7.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также педагогического института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.7.4. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья оклады (должностные оклады), ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.7.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения в порядке исключения могут быть назначены заведующим Учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

**3. Виды выплат компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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 (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера (в том числе доплата до МРОТ)

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

 На момент новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим её ранее, в прежних размерах.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации - за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

- оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам 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 труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, 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;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику 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 трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в [*Приложении № 1*](#Par494) к настоящему Положению.

**4. Виды выплат стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* премиальные выплаты по итогам работы;
* иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.3. Конкретный размер средств, направленных на выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда Учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании работников Учреждения, согласованным с выборным профсоюзным органом.

4.5. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчётном периоде.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истёкший расчётный период и за отработанное время в текущем расчётном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

**5. Порядок и условия оплаты труда заведующей Учреждением, ее заместителей.**

5.1. Заработная плата заведующего Учреждением, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад заведующего Учреждением, определяемый трудовым договором, устанавливается Учредителем Учреждения сроком на один календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

Размер должностного оклада заведующего Учреждением (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им Учреждения (без учета компенсационных выплат) и объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно связанные с оказанием государственных услуг и работ, для реализации которых создано Учреждение. [Перечень](#Par4092) категорий работников основного персонала по видам деятельности приведен в *Приложении № 8* к настоящему Положению;

Размер должностного оклада (ДО рук) определяется соотношением:

ДО рук. <= ЗПср. осн. перс. х Кот, где:

ЗПср.осн.перс. - размер средней заработной платы основного персонала.

Кот - коэффициент, на основании которого определяется группа по оплате труда руководителя исходя из объемных показателей.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,6;

3-я группа - 1,4;

4-я группа - 1,3.

Объемные показатели для определения группы по оплате труда руководителя Учреждения устанавливаются Учредителем.

5.3. К должностному окладу заведующего Учреждением может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы. Порядок установления персонального повышающего коэффициента определяется Учредителем.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада заведующего Учреждением на данный коэффициент. Персональный повышающий коэффициент устанавливается заведующему Учреждением по совокупности критериев.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.

5.4. Заведующему Учреждением устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением о распределении централизованного фонда Учреждения, утвержденным Учредителем, согласованным с территориальной организацией профсоюза и органом государственно-общественного управления.

5.5. В установленном Учредителем порядке в Учреждении централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения (но не более 3%), на выплаты стимулирующего характера заведующему Учреждением.

Неиспользованные средства централизованного фонда Учреждения передаются в распоряжение Учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

5.6. Должностные оклады заместителя заведующего Учреждением устанавливаются заведующей Учреждением:

- заместителю заведующей по воспитательной и методической работе – на 10 % ниже должностного оклада заведующего Учреждением (без учета персонального повышающего коэффициента);

5.7. Выплаты компенсационного характера заместителю заведующего предусматриваются настоящим Положением и устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.8. Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего предусматриваются Положением о стимулировании работников Учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности Учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

**6. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада заведующей Учреждением.**

6.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала Учреждения учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада заведующего Учреждением.

При расчете средней заработной платы, не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала Учреждения.

6.2. Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы месячной заработной платы (за исключением компенсационных выплат) за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму средней численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада заведующего Учреждением.

6.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями.

6.4. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в организации на одну, более чем одну ставку (оформленный в организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

6.5. Работники основного персонала Учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе).

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6.6. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно [пункту 6.5](#Par459) настоящего Положения.

**7. Сроки действия Положения. Разрешение споров.**

7.1. Настоящее Положение принимается общим собранием работников и утверждается приказом заведующего Учреждением и председателем первичной профсоюзной организации сроком на 1 год. Положение вступает в силу с момента издания приказа о принятии Положения и считается продленным на каждый последующий год, если ни одна из сторон не заявит о его расторжении за месяц до истечения срока его действия.

7.2. В Положение могут быть внесены изменения (дополнения). Предложения о внесении изменений (дополнений) в Положение вносятся любой из сторон с обоснованием причин для их внесения. Далее предложения выносятся на обсуждение общего собрания работников Учреждения. После обсуждения изменения (дополнения) вносятся или не вносятся в Положение с обязательной записью о принятом решении в протоколе собрания. По решению общего собрания работников заведующий Учреждением издает приказ о внесении поправок в Положение.

7.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению являются действительными, если они совершены в письменной форме и подписаны уполномоченными представителями всех сторон (заведующим Учреждением, представительным органом (представителем) работников, председателем первичной профсоюзной организации Учреждения).

7.4. Настоящее Положение может утратить силу досрочно:

- по соглашению сторон;

- как противоречащее законодательству и нормативно-правовой документации учреждения и/или не отвечающего современным требованиям к условиям труда в Учреждении (образовательному процессу, охране труда и соблюдению техники безопасности и др.).

7.5. Сторона, желающая прекратить действие настоящего Положения, должна заявить об этом в письменном виде другой стороне не позднее, чем за месяц до предполагаемого выхода из действующего Положения.

**8. Заключительные положения.**

8.1. Штатное расписание Учреждения утверждается заведующим Учреждением в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

8.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

8.3. На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

8.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда работников Учреждения.

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профкома Заведующий МКУ ДОД

МКУ ДОД д/с «Юный космонавт» д/с «Юный космонавт»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Толханова Г.Ф. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Эфендиева З.К.

 Приказ № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

ДЕТСКИЙ САД «ЮНЫЙ КОСМОНАВТ»