

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1 от 20.01. 2017 г

Утверждаю заведующая МКДС

«Озерский детский сад»

/ Копылова Е. Г



Положение о премировании работников организации
МКДОУ «Озерский детский сад»

Приложение № 3 к коллективному договору

I. Нормы рабочего времени.

1.1. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также нормой объема педагогической работы, установленной Приказом Министерства образования и науки РФ N 2075 от 24 декабря 2010 г. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»:

- За 24 часа педагогической работы в неделю – музыкальным работникам;
- За 36 часов - инструктору физической культуры;
- За 36 часов педагогической работы – старшему воспитателю, воспитателям, педагогу – психологу.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - кратность), с учетом группы по оплате труда руководителя учреждения:

Наименование должности Кратность с учетом группы по оплате труда руководителя учреждения

I II III IV

Руководитель учреждения до 2,5 до 2,0 до 1,5 до 1,3

1.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

1.3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

1.4. Педагогическая работа руководящих и других работников МКДОУ помимо основной работы в МКДОУ без занятия штатной должности осуществляется в основное рабочее время 360 часов в год, а за пределами основного рабочего времени в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией МКДОУ по соглашению с профсоюзным органом.

II. Порядок исчисления заработной платы (тарификация)

2.1. Месячная заработная плата педагогических работников МКДОУ определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

2.2. Установленная при тарификации заработанная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

III. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МКДОУ применяется при оплате:

- За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- При оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно–методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

3.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления

месячной ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с разрядом ЕТС за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, применяемых при определении часовой, тарифной ставки.

IV. Повышение ставок заработной платы и должностных окладов

4.1. Оплата труда в следующих случаях осуществляется в соответствии с тарифным коэффициентом более высокого разряда, чем это предусмотрено тарифно-квалификационной характеристикой по должности работника:

на два разряда выше - работникам, имеющим ученую степень, доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) ;

на один разряд выше - работникам, имеющим ученую степень, кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) ;

- руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель » и «Заслуженный преподаватель»

СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

- руководящим работникам , имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования », «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры », « Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, названия которых начинается со слов «Народный », «Заслуженный».

- Повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания

профилю учреждения, а специалистам образовательных учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

4.2. При наличии у работников, имеющих почетное звание или ученую степень, права на повышение

ставок заработной платы в процентах, повышению подлежат ставки (оклады), установленные им с

учетом почетного звания или ученой степени.

4.3. В случаях, когда работнику предусмотрено повышение ставок (окладов по двум и более

основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в

процентах, исчисляется из ставки (оклада) без учета повышения, по другим основаниям. При этом

первоначально оклады (ставки) повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на

размеры повышений в абсолютных величинах.

V. Компенсационные и стимулирующие выплаты

5.1. ДОПЛАТЫ.

5.1.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных,

устанавливаются:

- За работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере не ниже 50% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 06

часов утра);

- за работу с тяжелыми и вредными условиями труда – до 15 % ставки (оклада) в соответствии с

Перечнем тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также должностей работников, установленном приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 (с последующими изменениями и дополнениями)

Конкретный размер доплаты работникам определяется заведующей МАДОУ в зависимости от

продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

5.1.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день,

указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере (либо по

соглашению сторон предоставлением другого дня для отдыха).

5.1.3. Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не

менее чем в двойном размере:

- Работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам,- в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

- Работникам, получающим месячный оклад,- в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада - если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день

отдыха.

5.1.4. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом

мнения профсоюзного комитета, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном

акте образовательного учреждения. Средства, предусмотренные на установление доплат и надбавок, должны составлять не менее 30% фонда оплаты труда.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные

обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным и воспитательным

процессом, могут включаться:

- «заведование: кабинетами, учебно-опытными участками, групповыми комнатами, спортивными залами, музыкальными залами, экологическими участками, и др.;

- дополнительная работа по наставничеству (оказание методической и практической помощи молодым педагогическим работникам);

- руководство и дополнительная работа в экспертных группах по аттестации педагогических работников, по аккредитации образовательных учреждений, конкурсному отбору «Лучшее образовательное учреждение», «Лучший педагог» и др. ;

- проведение работы по дополнительным образовательным и воспитательным программам («Одаренные дети», «Организация летнего отдыха», «Организация здоровье сберегающих технологий для обучающихся и воспитанников», «Организация социализации среды для обучающихся и воспитанников, и др.), дополнительной кружковой работы;

- организация подготовки рассады, заготовка природных и технических материалов для кружковой работы и др.

- отдельным категориям работников, связанным с образовательным и воспитательным процессом не по должностным, а по функциональным обязанностям (помощники воспитателей – 30%, шеф-поварам – 20% и др.)

- дополнительная работа с родителями как с участниками образовательного процесса (выплата компенсации по родительской плате и др.);

-превышение наполняемости групп;

- дополнительная работа по организации смотров-конкурсов, выставок, изготовление предметно-развивающей среды и др.;

- дополнительная работа по ведению делопроизводства, воинского и бухгалтерского учета;

- воспитателям (другим работникам) за обслуживание вычислительной техники;

- и др. (исполнение других обязанностей, не входящих в должностные обязанности работников).

5.1.5. Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того

же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности

временного отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей

временного отсутствующего работника.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются :

- работникам ,выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий(должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

- При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или

увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются заведующей МКДОУ по соглашению сторон с

учетом мнения профсоюзного органа и максимальными размерами не ограничиваются.

5.1.6. Размер доплаты членам администрации МКДОУ за организацию и контроль по осуществлению дополнительных услуг составляет до 10% от фонда оплаты труда по этим видам услуг. Данные расходы включаются в состав затрат.

5.2. НАДБАВКИ.

5.2.1. В соответствии с Законом РФ от 19.02.1993 г. 3 4520 -1 всем работникам устанавливается районный коэффициент – 15 %.

5.2.2. За высокие результативность и качество работы, напряженность, интенсивность труда

устанавливаются надбавки (10% - фонд надбавок стимулирующего характера) и премии (2% - фонд премирования и оказания материальной помощи). Размеры премий, надбавок и

порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательного учреждения.

Фонд премирования может быть увеличен в муниципальных образовательных учреждениях при наличии экономии фонда оплаты труда или за счет выделения дополнительных средств из бюджета городского округа город Стерлитамак.

5.2.3. С целью усиления социальной защищенности, формирования мотивации к повышению

качества и результативности труда фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений может быть увеличен за счет выплаты стимулирующей надбавки к ставке (окладу, нагрузке), иных выплат стимулирующего характера (надтарифный фонд: доплаты, надбавки, премии) в размере, определенном Правительством Республики Башкортостан, на основании локальных актов образовательных

учреждений.

5.2.4. Месячная заработная плата работников муниципальных бюджетных образовательных

учреждений городского округа город Стерлитамак не может быть ниже размера минимальной

заработной платы (МЗП), установленной Правительством Республики Башкортостан, при условии, что указанными работниками полностью отработана норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Доведение заработной платы до минимальной осуществлять посредством установления доплаты за счет дополнительных средств.

VI. Порядок определения уровня образования

6.1. Уровень образования педагогических работников при установлении повышающего коэффициента за профессиональное образование определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением педагогов – психологов).

6.2. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем

профессиональном образовании, повышающий коэффициент устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим

дипломы государственного образца о среднем профессиональном образовании - как лицам,

имеющим среднее профессиональное образование.

Работникам, имеющим диплом государственного образца «бакалавра», «специалиста», «магистра», устанавливаются повышающие коэффициенты как для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление повышающего коэффициента для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

VII. Порядок определения стажа педагогической работы

7.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.) Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а так же сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы, указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

7.2. В педагогический стаж работы засчитывается:

- Педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других

учреждениях согласно действующему законодательству;

- Время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном действующим законодательством.