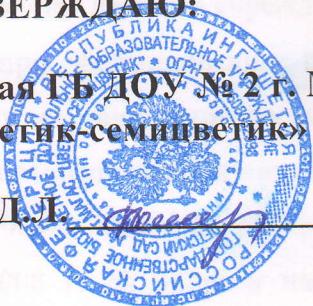


Магас 09.01.2019 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

**Заведующая ГБ ДОУ № 2 г. Магас  
«Цветик-семицветик»**

**Цолоева Д.Л.**



**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников ГБ ДОУ № 2 г. Магас «Цветик-  
семицветик»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников ГБ ДОУ № 2 г. Магас «Цветик-семицветик». Положение имеет целью повышение мотивации к труду персонала ДОУ, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнении плановых заданий, творческом и ответственном отношении к труду.

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя ДОУ (далее – Работодатель) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – Работники).

Настоящее Положение распространяется в равной степени на Работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Республики Ингушетия, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Работодателя.

1.4. Оплата труда Работников Организации включает в себя:  
– заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок за особые условия труда (тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда), а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.);  
– стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, производимые в соответствии с настоящим Положением и Положением о премировании.

**2. Система оплаты труда**

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате Работникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

2.2. Штатное расписание ДОУ ежегодно утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессионально квалификационными группами утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. №216н; от 5 мая 2008г.№217н; от 18 июля 2008 г. № 342н. и настоящим положением.

2.3. В Организации устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с Работником не предусмотрено иное.

2.4. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы Работника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). При этом наряду с заработной платой Работникам выплачивается материальное поощрение за выполнение трудовых функций при соблюдении ими условий премирования, предусмотренных настоящим Положением

2.5. Ежемесячная оплата труда Работников ДОУ состоит из постоянной и переменной частей. Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение Работником возложенных на него трудовых обязанностей. Постоянной частью заработной платы является оклад (должностной оклад) согласно действующему штатному расписанию. Переменной частью оплаты труда являются премии, а также надбавки и доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

### **3.Порядок и условия оплаты труда**

3.1. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- 2) повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения, учennую степень, почетное звание;
- 3) персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- 4) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- 5) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

3.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы Учреждения устанавливаются с учётом повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемым должностям работников в соответствии с профессиональными квалификационными уровнями.

3.3. Минимальные размеры окладов профессий рабочих и педагогических кадров устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (приложение 1)

3.4. Заработка плата руководителей учреждения, их заместителей, главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения минимального оклада руководителей образовательных учреждений и среднего минимального оклада всех работников учреждения определяется в кратном размере от 1 до 3.

Средний минимальный оклад работников учреждения рассчитывается путем деления суммы минимальных окладов по всем должностям (за исключением должностей руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на численность работников (за исключением должностей руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера), работающих в учреждении на момент установления оклада.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя.

Премирование и выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется в соответствии с порядком, установленном Учредителем.

3.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

3.6. Размеры повышающих коэффициентов за выслугу лет производятся:

1. при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%
2. при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%
3. при стаже работы от 5 до 10 лет - 15%
4. при стаже работы от 10 до 15 лет - 20%
5. при стаже выше 15 лет – 25%

- 3.7. Оклад педагогического работника, ставка заработной платы определяется путём умножения оклада, ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного производного на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.
- 3.8. Заработка плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.
- 3.9. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработка плата выплачивается ежемесячно независимо от количества недель и рабочих дней в разные месяцы года.
- 3.10. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.
- 3.11. Заработка плата выплачивается путем перечисления на банковский счет работника в срок установленный Коллективным договором Учреждения.
- 3.12. Сотруднику выдается расчетный листок, по форме установленной приказом Учреждения.
- 3.13. В случае если дата выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, срок выплаты заработной платы переносится на предшествующий рабочий день.
- 3.14. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре. Оплата труда руководителя включает в себя оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
- 3.15. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 3.16. Для выполнения работ, связанных с времененным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
- 3.17. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

#### **4. Оклад (должностной оклад)**

- 4.1. Под окладом (должностным окладом) в настоящем Положении понимается фиксированный размер оплаты труда Работника за выполнение им нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности за месяц.
- 4.2. Размер оклада (должностного оклада) Работника устанавливается в трудовом договоре.
- 4.3. Размер оклада (должностного оклада) (без учета доплат, надбавок, премиальных и иных поощрительных выплат) Работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.
- 4.4. Размер оклада (должностного оклада) может повышаться по решению Работодателя. Повышение оклада (должностного оклада) оформляется приказом (распоряжением) руководителя Организации и дополнительным соглашением к трудовому договору с соответствующим Работником.

## **5. Доплаты**

5.1. Работникам Организации устанавливаются следующие доплаты:

- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за работу в ночную смену;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника;
- за совмещение профессий (должностей).

5.2. В настоящем Положении под сверхурочной понимается работа, производимая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

работу в выходные и нерабочие праздничные дни – 100 процентов.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.3. В настоящем Положении под работой в ночное время понимается работа с 22 часов вечера до 6 часов утра.

За работу в ночную смену Работникам с повременной оплатой труда устанавливаются доплаты в размере 40 процентов часовой ставки.

5.4. За совмещение профессий (должностей) устанавливается доплата в размере 50 процентов

оклада (должностного оклада) по основной работе.

Указанная доплата выплачивается в течение всего периода совмещения профессий (должностей).

За исполнение обязанностей руководителя заместителям не устанавливается дополнительная надбавка. Они автоматически приступают к выполнению полномочий руководителя.

5.5. Начисление и выплата доплат, перечисленных в пунктах 4.2–4.6 настоящего Положения,

производится ежемесячно в соответствии с табелями учета рабочего времени.

5.6. Расчет размера часовой ставки производится путем деления суммы начисленной в расчетном периоде заработной платы на количество рабочих дней в этом периоде по

календарю пятидневной рабочей недели и на 8 часов (величину продолжительности рабочего дня).

5.7. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом (распоряжением) руководителя Организации.

5.8. За использование в работе иностранного языка Работнику устанавливается надбавка в размере 15 процентов оклада (должностного оклада).

Указанная надбавка устанавливается Работникам, в чьи трудовые обязанности входят контакты с иностранными партнерами или работа с иностранной литературой.

5.9. Водителям Организации устанавливается надбавка за классность в размере до 10 процентов должностного оклада.

5.10. Совокупный размер доплат, установленных Работнику, максимальным размером не ограничивается.

## **6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения, применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы, отработанные в порядке оказания платной дополнительной образовательной и иной услуги.

6.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

6.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.4. Размер почасовой оплаты труда увеличивается на выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

## **7. Порядок и условия выплат компенсационного характера.**

7.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в сельской местности;

3) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

7.2. 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:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 процентов;
- за работу в ночное время – 35 процентов;
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни – 100 процентов.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

7.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

7.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается 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 введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

7.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 153, 154 Трудового Кодекса Российской Федерации.

7.7. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

## **8. Премирование**

- 8.1. Работникам Организации, занимающим штатные должности, устанавливаются текущие и единовременные (разовые) премии.
- 8.2. Текущие премии выплачиваются по результатам работы за месяц или иной отчетный период в соответствии с Положением о премировании.
- 8.3. Расчет текущих премий осуществляется исходя из начисленного Работнику за отчетный период оклада (должностного оклада), надбавок и доплат к нему в соответствии с настоящим Положением.
- 8.4. Не начисляются премии Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания за:
- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
  - появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;
  - опоздание к началу рабочего дня без предупреждения непосредственного руководителя;
  - невыполнение распоряжений руководителя;
  - неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на Работника обязанностей.
- Работодатель имеет право досрочно снять с Работника дисциплинарное взыскание по собственной инициативе, просьбе Работника или по ходатайству его непосредственного руководителя.
- Указанное распоряжение оформляется приказом руководителя Организации.
- 8.5. Единовременные (разовые) премии выплачиваются:
- в связи с профессиональными праздниками, по итогам работы за год – за счет прибыли Организации;
  - в иных случаях, предусмотренных Положением о премировании, – из фонда оплаты труда.
- 8.6. Размер единовременных (разовых) премий устанавливается приказом (распоряжением) руководителя Организации в зависимости от результатов работы каждого Работника.
- 8.7. Размер единовременных (разовых) премий максимальным размером не ограничивается.

## **9. Материальная помощь**

- 9.1. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной или вещественной форме), оказываемая Работникам Организации в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.
- 9.2. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:
- смерть мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;
  - причинение значительного ущерба жилищу Работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций;
  - получениеувечья или иное причинение вреда здоровью Работника.
- Работодатель может признать чрезвычайными иные обстоятельства.
- 9.3. Материальная помощь выплачивается за счет чистой прибыли ДОУ на основании приказа (распоряжения) заведующего ДОУ по личному заявлению Работника.
- 9.4. Предоставление материальной помощи производится при представлении Работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

## **10. Начисление и выплата заработной платы**

- 10.1. Заработная плата начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением. За первую половину месяца начисляется заработка плата с 15

по 25 числа текущего месяца. За вторую половину месяца с 1 по 10 числа последующего месяца.

10.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные заведующим ДОУ.

10.3. Табели учета рабочего времени заполняет делопроизводитель и подписывает заведующий ДОУ.

10.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработка плата начисляется за фактически отработанное время.

10.5. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

10.6. Заработка плата перечисляется на указанный Работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

10.7. Перед выплатой заработной платы каждому Работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

10.8. Выплата заработной платы за текущий месяц производится один раз в месяц 25 числа.

10.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата

заработка платы производится накануне этого дня.

10.10. При невыполнении Работником должностных обязанностей по вине Работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы Работника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за Работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).

При невыполнении должностных обязанностей по вине Работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.

10.12. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

10.13. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, подлежат депонированию.

10.14. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично Работнику.

10.15. Оплата отпуска Работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

10.16. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, в указанный выше срок Работнику выплачивается не оспариваемая Работодателем сумма.

10.17. В случае смерти Работника заработка плата, не полученная им, выдается членам его

семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи Организации документов, удостоверяющих смерть Работника.

## 11. Ответственность Работодателя

- 11.1. За задержку выплаты заработной платы Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.
- 11.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за Работником сохраняется должность и оклад (должностной оклад).

## 12. Заключительные положения

- 12.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.
- 12.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

Главный бухгалтер

Хамхоева Э.И.

Отдел кадров

Цороева П.М..