

СОГЛАСОВАНО
председатель профсоюзного комитета
МДОБУ детский сад
общеразвивающего вида № 78
«Неваляшка»


И.Н. Авакян
2022 г.

УВЕРЖДАЮ
заведующий МДОБУ детский сад
общеразвивающего вида № 78
«Неваляшка»


К.Д. Ножкина
2022 г.

**Положение
об оплате труда работников муниципального дошкольного
образовательного бюджетного учреждения детский сад
общеразвивающего вида № 78 «Неваляшка» муниципального
образования городской округ город – курорт Сочи Краснодарского края**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников организации: руководителей, специалистов, служащих, рабочих.

1.2. Работодатель самостоятельно устанавливает системы оплаты труда: размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного, стимулирующего характера, премий, а также их соотношение между отдельными категориями работников.

1.3. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

1.4. Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы (тарифной ставки рабочего 1 разряда, занятого в нормальных условиях труда) для неквалифицированной группы работников в размере прожиточного минимума трудоспособного человека.

Установленный размер минимальной месячной тарифной ставки является основой для определения всех тарифных ставок и должностных окладов всем категориям работников.

1.5. Ежеквартально работодатель индексирует размер минимальной заработной платы (тарифной ставки рабочего 1 разряда, занятого в нормальных условиях труда) на коэффициент, равный повышению размера прожиточного минимума, установленного в Краснодарском крае.

1.6. Заработная плата повышается со дня вступления нормативного акта, устанавливающего величину прожиточного минимума.

2. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится по должностным окладам. Должностные оклады устанавливаются работодателем

(или его представителем) в соответствии с должностью и квалификацией работника, и фиксируются в штатном расписании.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Рабочим, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются доплаты до 12% тарифной ставки по результатам специальной оценки условий труда и начисляются за время фактической занятости рабочего на таких местах.

3.2. Работникам доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

3.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

3.4. Работникам моложе 18 лет с сокращенной продолжительностью ежедневной работы выплачивается заработная плата как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

3.6. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится в 2-кратном размере.

3.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы.

3.8. Время обучения работников, направленных работодателем на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям, оплачивается в размере среднего заработка.

3.9. Во всех случаях, когда доплаты к тарифным ставкам (окладам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из тарифной ставки (оклада) без учета других надбавок и доплат.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Виды и размеры стимулирующих выплат определяются в пределах средств, имеющихся в распоряжении на эти цели.

4.2. Всем работникам, за непрерывной стаж работы устанавливается надбавка:

Общий стаж работы	Размер надбавки в процентах к тарифной ставке (окладу)
от 5 до 10 лет	20
свыше 10	35

4.3. За счет прибыли организации могут быть предусмотрены выплаты, размер которых определяется коллективным договором:

- к юбилейным датам;
- в связи с уходом на пенсию;
- к профессиональным праздникам;
- на питание;
- на погребение близких родственников.

5. Премирование работников

5.1. Ежемесячно, в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности организации всем работникам за высокие производственные результаты может быть выплачена премия, но не более 100% должностного оклада.

5.2. Работодатель (или уполномоченное работодателем лицо) имеет право лишить работника полностью или частично премии в случаях, указанных в примерном перечне.

Лишение или снижение размера премии оформляются приказом руководителя с обязательным указанием причины, и производится за тот расчетный период, в котором был совершен проступок.

5.3. Представление на начисление премии в пониженном размере, а также на не начисление премии в случае систематического нарушения обязанностей, предусмотренных п. 5.4. настоящего Положения, должно содержать ссылки на приказы, распоряжения, докладные записки, акты и другие документы о допущенных в данном периоде нарушениях указанных обязанностей.

5.4. Примерный перечень производственных упущений, нарушений дисциплины, за которые производится снижение или лишение премии:

№ п/п	Наименование нарушений	% снижения до
1.	За нарушение дисциплины	100
	а) прогул	
	б) появление на работе в нетрезвом состоянии	
2.	в) опоздание на работу	50
	За нанесение материального ущерба	100
3.	За халатное отношение к выполнению должностных обязанностей	100
4.	За нарушение нормативных правовых актов по охране труда	100