

Принято на собрании
трудового коллектива
30.08.2019 протокол № 2

Утверждено:
Заведующий МКДОУ Здвинский
детский сад «Солнышко»
общеразвивающего вида
приказ от 30.08.2019 № 27-од



О.В. Липеева

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке формирования и расходования фонда оплаты
труда и системе оплаты труда работников**

**муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения Здвинский детский сад «Солнышко»
общеразвивающего вида**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Здвинский детский сад «Солнышко» общеразвивающего вида (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. N 272-п "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области", постановлением Губернатора Новосибирской области от 31 августа 2007 г. N 341 "О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области", постановления администрации Здвинского района Новосибирской области от 28.12.2018 № 463-па «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных казенных учреждений Здвинского района», постановлением администрации Здвинского района от 14.03.2014 № 68-па «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Здвинского района», Отраслевым территориальным соглашением по муниципальным учреждениям Здвинского района Новосибирской области, подведомственным управлению образования администрации Здвинского района Новосибирской области, Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии в целях наиболее полного учета отраслевых факторов сложности труда и отраслевых особенностей условий труда при оплате труда работника.

1.2. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Здвинский детский сад «Солнышко» общеразвивающего вида (далее – Учреждение) на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.3. Учреждение самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников.

1.4. Конкретные условия оплаты труда работника определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении), исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с Положением.

1.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может составлять менее 70 процентов.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, а также их непосредственные руководители согласно постановлению Правительства РФ от 8 августа 2013 г. N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

1.7. Размер заработной платы руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждений к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы Учреждения.

1.8. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения самостоятельно.

Включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности. Наименования должностей и профессий работников учреждений и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

1.9. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по решению аттестационной комиссии.

Работники Учреждения имеют возможность ознакомления со штатным расписанием.

1.10. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 15 числа текущего месяца и 1 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке, указанный работником.

1.11. При выплате заработной платы не позднее, чем за один день до выплаты заработной платы за календарный месяц работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.12. Руководитель осуществляет полный контроль за начислением заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер муниципальное казенное учреждение «Центр бухгалтерского, материально-технического и информационного обеспечения Здвинского района» .

1.13. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись с настоящим Положением.

II. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждений

2.1. Оплата труда работников учреждений включает:

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

2.2. Отнесение Учреждения к одной из групп по оплате труда руководителя производится на основании нормативного акта учредителя.

2.3. Размеры должностного оклада руководителя определяется в соответствии с трудовым договором.

2.4. Размеры должностных окладов работников Учреждения определяются в соответствии с Отраслевым территориальным соглашением по муниципальным учреждениям Здвинского района Новосибирской области.

Размеры должностных окладов устанавливаются в трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к должностным окладам, ставкам заработной платы работнику производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Размеры должностных окладов работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли.

При изменении размера должностного оклада работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 ч. в неделю. При этом, рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую нагрузку, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре":

- 24 часа в неделю:
музыкальный руководитель;
- 36 часов в неделю:
воспитатели, старший воспитатель, педагог-психолог;
- 30 часов в неделю:
инструктор по физической культуре;
- 20 часов в неделю:
учитель-логопед.

III. Виды выплат компенсационного характера и иных выплат

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждений.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за особые условия работы:

- работу в сельской местности - руководителям и специалистам учреждений образования (согласно Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37), работающим в сельской местности, - 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы) из расчета оплаты по должностному окладу;

- работу в ночное время в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

- за работу в группах с воспитанниками в возрасте до 3-х лет, реализующих образовательные программы дошкольного образования, устанавливается выплата: педагогические работники – в размере 15%; иные работники – 10%;

- за работу отдельным категориям работников (учитель-логопед) – 20 %;

- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по

соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентном выражении от оклада или фиксированной сумме.

- работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

- сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой;

- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в локальных нормативных актах, либо коллективном договоре, трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1. - не менее 4%,

Класс условий труда (вредный) 3.2. - не менее 6%,

Класс условий труда (вредный) 3.3. - не менее 8%,

Класс условий труда (вредный) 3.4. - не менее 10%,

Класс условий труда (опасный) 4 - не менее 12%.

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

IV. Порядок расходования стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

4.1. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда с учётом качественных показателей деятельности образовательного учреждения и работника.

4.2. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются заведующей образовательным учреждением по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующих выплат.

Поощрительные выплаты распределяются в соответствии с качественными показателями деятельности образовательного учреждения и работника, закреплёнными в коллективном договоре, Соглашении, локальном акте образовательного учреждения.

Поощрительные выплаты распределяются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.3. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом заведующей образовательным учреждением на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат

4.4. В компетенцию Комиссии по распределению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденным в Положении о материальном стимулировании.

V. Иные положения

5.1. Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс, и прочего персонала определяется трудовыми договорами между заведующим Учреждением и работниками на основании Отраслевого территориального соглашения по муниципальным учреждениям Здвинского района Новосибирской области.

5.2. Заведующего Учреждением предоставляется право устанавливать:
- нормированные задания работникам с повременной оплатой труда;
- оплату труда за фактически выполненный объём работ;
- часовую оплату труда работникам, перечень профессий которых утверждён постановлением Губернатора Новосибирской области от 15.02.2005 № 81 «О часовой оплате труда».

5.3. Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

5.4. Экономия фонда оплаты труда текущего года по вакантным должностям, при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности, может направляться на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.5. На базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда начисляется районный коэффициент.

5.6. Молодым специалистам предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне:

- Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения, при одновременном соблюдении им следующих условий:

*окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,

*заключил трудовой договор с Учреждением,

*срок трудового договора составляет не менее трех лет,

*работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

- Ежемесячная надбавка молодому специалисту (из фонда оплаты труда учреждения) в течение 3-х лет в размере 25% к окладу пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:

*впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,,

*заключил трудовой договор с Учреждением,

*договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,

*срок трудового договора не менее трех лет,

*работа в соответствии с полученной специальностью.

VI. Заключительное положение

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия общим собранием трудового коллектива и утверждения заведующим и может быть пролонгировано, если субъектами трудового права не выдвинуты предложения по его изменению.

6.2. Дополнения, изменения к Положению вносятся в установленном Уставом порядке и утверждаются приказом заведующим Учреждения.