

Принято
общим собранием
работников ДОУ
протокол №3
31.08.2021

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий _____
С.Н. Кузнецова
Приказ № 107 от 31.08.2021

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждение "Детский сад № 5 "Колокольчик" общеразвивающего
вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому
направлению развития детей"

2021 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - работников) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад № 5 "Колокольчик" общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей" (далее - образовательная организация) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами трудового законодательства Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования Кольчугинского района, утвержденного постановлением администрации Кольчугинского района от 11.04.2016 № 261.

1.2. Положение вводится с целью повышения эффективности деятельности образовательной организации, качества оказываемых услуг, совершенствования системы оплаты труда в образовательной организации.

1.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Заработная плата работников образовательной организации подлежит индексации в соответствии с принятыми нормативными правовыми актами администрации Кольчугинского района.

1.4. В образовательной организации устанавливаются следующая структура заработной платы работников:

- базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы работника;

- должностной оклад, ставка заработной платы работника;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера;

- иные выплаты.

1.5. Заработная плата работников образовательной организации не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.6. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательной организации из областного и муниципального бюджетов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Фонд оплаты труда работников государственных казенных учреждений формируется исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств.

1.8. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательной организации устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала - в размере не менее 60 процентов.

2. Размеры оплаты труда

2.1. Работники образовательной организации делятся на следующие профессиональные квалификационные группы:

- руководитель, заместители руководителя;
- педагогические работники;
- учебно-вспомогательный персонал;
- иные категории работников (служащие, учебно-вспомогательный персонал, рабочие).

2.2. На руководителя, заместителей руководителя образовательной организации распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования Кольчугинского района в пределах средств фонда оплаты труда.

Конкретный размер стимулирующих выплат для руководителя образовательной организации устанавливается учредителем с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности образовательной организации и его руководителя в пределах фонда оплаты труда.

2.3. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

2.4. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) не должен превышать 6.

2.5. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы для профессиональных квалификационных групп должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня, учебно-вспомогательного персонала второго уровня, педагогических работников, устанавливается Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования Кольчугинского района.

2.6. Базовые оклады профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей специалистов и служащих, базовые ставки заработной платы профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих устанавливаются постановлением администрации Кольчугинского района.

2.7. Должностной оклад, ставка заработной платы работника образовательной организации (за исключением заведующего, заместителя заведующего) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

Методика расчёта должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательной организации устанавливается Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования Кольчугинского района.

2.8. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательной организации производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.9. В образовательной организации устанавливаются следующие выплаты:

2.9.1. Выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

- а) за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда до 12%;
- б) за работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда до 24%.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

- выплаты при выполнении работ различной квалификации: при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата сверхурочной работы:

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни:

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: 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 за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, 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.

2.9.2. Выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются руководителем образовательной организации с учётом мнения представительного органа работников.

Средства на стимулирующие выплаты работникам учреждения предусматриваются в объёме, устанавливаемом учреждением, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Размер стимулирующих выплат устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования Кольчугинского района.

2.9.3. Иные выплаты.

Работникам может выплачиваться материальная помощь, которая является социальной выплатой, на основании личного заявления работника в пределах средств фонда оплаты труда.

Материальная помощь оказывается:

1. в связи со сложным материальным положением;
2. при рождении ребенка;
3. из-за смерти члена семьи;
4. при ЧС;
5. на лечение;
6. к свадьбе, юбилею.

Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3. Порядок выплаты заработной платы

3.1. Выплата заработной платы в образовательной организации производится в следующем порядке:

- за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 10 числа месяца, следующего за месяцем, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

3.2. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

3.3. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.4. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

3.5. В отдельных случаях, установленных законодательством Российской Федерации, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

3.6. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с Федеральным законом от 02.10.2007 № 229-ФЗ "Об исполнительном производстве" не обращается взыскание.

3.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, организация обязана в указанный выше срок выплатить неоспариваемую сумму.

3.8. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию образовательной организации соответствующих документов.

3.9. Работникам, проработавшим неполный месяц, в связи с увольнением по любым основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом, в том числе призывом на военную службу, переводом на другую работу к другому работодателю, поступлением в учебные заведения на очное отделение с последующим увольнением, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и другим причинам, выплата премии может производиться из расчета за фактически отработанное время в данном учетном периоде.

3.10. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.12. Иные вопросы выплаты заработной платы регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации.