

Согласовано

Председатель ПК

Смог Старовойтова Е.Ю.
« 17 » 07 2020 г.

Утверждаю



ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Озерский детский сад»
Тальменского района Алтайского края

1. Общие положения

- 1.1. Положение об оплате труда работников МКДОУ «Озерский детский сад» (далее - Положение) разработано на основании:
 - Трудового Кодекса Российской Федерации;
 - постановления правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений»;
 - приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 31 октября 2008 г. № 335 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Правительства Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»;
 - Устава МКДОУ «Озерский детский сад»
- 1.2. Заработная плата работников детского сада (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения образования, которые разрабатываются с учетом настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой на основе приказа № 4168 от 25.09.2013 г., в соответствии рекомендуемых размеров (диапазонов) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждений, с 1 сентября 2013 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
- 1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условия неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.
- 1.5. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, территориальными и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.6. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

- **система оплаты труда** - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений, на основе рекомендуемых размеров (диапазонов) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством, настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- **оклад (должностной оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- **заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;
- **выплаты компенсационного характера** – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;
- **выплаты стимулирующего характера** – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;
- **выплаты социального характера** - выплаты работникам, осуществляемые за счет экономии средств фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но несвязанные с осуществлением ими трудовых функций.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Данное положение вступает в действие и регулирует порядок и правила оплаты труда работников детского сада с 17.11.2014 года.

2.2.. Положение определяет порядок:

- формирования фонда оплаты труда работников за счет средств бюджета;
- установления минимальных размеров окладов, повышающих коэффициентов и размеров должностных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням;
- выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Оплата труда каждого работника определяется трудовым договором между заведующим МКДОУ «Новоозерский детский сад» (работодателем) и работником исходя из условий труда, его результативности, особенности деятельности образовательного учреждения и работника.

3. Основные условия оплаты труда.

3.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры (диапазоны) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого квалификационного справочника профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях;
 - перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях;
 - иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты);
 - настоящего Положения и других локальных актов;
 - рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - мнения представительного (профсоюзного) органа работников детского сада.
- 3.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется **на учебный год (на начало учебного года, но не позднее 1 сентября)**, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета.
- 3.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим ПКГ (профессиональные квалификационные группы) (далее - оклады по соответствующим ПКГ) на повышающий коэффициент, установленный для профессий рабочих и/или должностей служащих, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ (далее - повышающий коэффициент). Оклады по соответствующим ПКГ устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.
- 3.5. Размер повышающего коэффициента к окладу по соответствующей ПКГ устанавливается единым для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.
- 3.6. Размеры повышающих коэффициентов к окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.
- 3.7. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание в соответствии с действующими нормативами.
- 3.8. Руководитель образовательного учреждения формирует тарификационные списки в соответствии с действующими нормативами.

4. Компенсационные выплаты.

- 4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации.
- 4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:
- **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).

- 4.3. **Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.**
- 4.4. Руководитель учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.
- 4.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.6. Выплаты компенсационного характера работникам, в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в коллективном договоре.

5. Стимулирующие выплаты.

- 5.1. **К выплатам стимулирующего характера** относятся выплаты, направленные на **стимулирование работника к качественному результату труда**, а также поощрение за выполненную работу.
- 5.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за стаж работы по профилю;
 - выплаты за квалификационную категорию;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - премиальные и иные поощрительные выплаты.
- 5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:
- выплаты за специфику образовательной программы;
 - выплаты за наличие почетных званий, государственных наград **от 4% до 20%.**
- 5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, направленных учреждением на оплату труда работников, по согласованию с представительным (профсоюзным) органом работников и Управляющим советом МКДОУ «Новозерский детский сад Тальменского района Алтайского края.

6. Премияльные и иные поощрительные выплаты

- 6.1. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (квартал), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград, за выполнение особо важных заданий, за выполнение разовых нерегламентированных работ и коллективные результаты труда, за высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года, за качественное выполнение работы по обеспечению воспитательно-образовательного процесса или уставной деятельности учреждения, за досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в воспитательной работе, за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения, за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении, за особые заслуги работника перед учреждением, за внедрение новых

методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ, за работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных, муниципальных и иных утвержденных программ, за достижение, за использование здоровьесберегающих технологий (снижение уровня заболеваемости), за активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях), за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения, за высокий уровень исполнительской дисциплины, за подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения и т.п.

- 6.2. Размеры и порядок премирования основного персонала устанавливается учреждением самостоятельно на основании разработанного Положения премировании, утверждается приказом по учреждению образования по согласованию с профсоюзом.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения

- 7.1. Заработная плата заведующего детским садом состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.
- 7.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.
- 7.4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя бюджетного учреждения утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 г. N 167н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 мая 2008 г., регистрационный N 11624).
- 7.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.
- 7.7. Выплаты стимулирующего характера производятся руководителю учреждения с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы.
- 7.8. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат устанавливаются, в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем образовательного учреждения.

8. О критериях оценки эффективности деятельности работников

- 8.1. Критерии оценки эффективности деятельности работников детского сада разрабатываются на основании методических рекомендаций «О порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений Алтайского края» и Положения об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников ДОО.

- Определяют критерии выплат за качество и результативность труда работникам учреждения по результатам за определенный отрезок времени.
- 8.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение высокой результативности профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг учреждением.
- 8.3. Цель оценки результативности деятельности работников образования – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Усиления материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации в области инновационной деятельности
- 8.4. Экспертную оценку результативности деятельности педагога качества образовательно–воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации в области инновационной деятельности, осуществляет Комиссия.

Заключительные положения

Настоящее Положение распространяется на всех работников образовательного учреждения и действует до принятия нового.

Принято на Общем собрании
трудового коллектива
МКДОУ «Новоозерский детский сад»
Протокол № от 20 г.