

Утверждено
Приказом № 01 от 09.01.2024г.
МДОУ «Цвиллингский детский сад «Солнышко»
заведующая Вяткина Е.М.



Положение об оплате труда работников МДОУ «Цвиллингский детский сад «Солнышко»

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников МДОУ «Цвиллингский детский сад «Солнышко» (далее именуется - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 N 275-П "О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений", Постановлением № 1159 от 29.12.2023г «О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений дошкольного, общего, дополнительного образования детей и учреждений образования администрации Чесменского муниципального района». Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и Чесменского муниципального района, регулируемыми вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

Положение определяет порядок установления оплаты труда работников МДОУ «Цвиллингский детский сад «Солнышко» (далее именуется - организация).

Положение является основой для разработки Положений об оплате труда работников МДОУ. Система оплаты труда работников МДОУ «Цвиллингский детский сад «Солнышко», (далее именуется - работники) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера (утвержден Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»);
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера (утвержден Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»);
- 7) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы;
- 8) фонда оплаты труда на соответствующий календарный год;
- 9) настоящего Положения;
- 10) рекомендаций Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений;
- 11) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений;
- 12) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии) либо иного представительного органа работников.

2. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются - ПКГ);

2) порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций, (далее именуется - руководитель организации), заместителей руководителя организации, порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю организации.

4) заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников соответствующей организации на соответствующий финансовый год, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством Российской Федерации.

4. Система оплаты труда работников районных бюджетных и казенных организаций устанавливается в Положении об оплате труда работников образования Чесменского муниципального района, утверждаемая постановлением Главы Чесменского муниципального района по представлению начальника муниципального казенного учреждения Управление образования, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении бюджетных организаций и осуществляющий функции и полномочия главного распорядителя бюджетных средств в отношении казенных организаций.

5. Установление в муниципальных учреждениях систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

6. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

1. Обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

2. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

3. Обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

4. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Годовой фонд оплаты труда учреждений, финансируемых за счет средств местного бюджета, формируется с учетом нормативов штатной численности работников этих учреждений согласно Постановлению главы Чесменского муниципального района от 23.03.2018 г. № 207 «Об утверждении Методики определения штатной численности работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Чесменского муниципального района», рекомендуемых минимальных окладов, установленных настоящими Методическими рекомендациями, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера не менее 30 % от средств на оплату труда.

При этом годовой фонд оплаты труда на каждого работника (физическое лицо) не может быть меньше установленного МРОТ (минимального размера оплаты труда), а количество работников (физических лиц) не должно превышать нормативы штатной численности. Для определения дополнительного фонда на доведение до МРОТ на очередной финансовый год, количество работников - физических лиц учитывается исходя из их фактического среднегодового количества (с учетом оптимизации численности работников).

Нормативы штатной численности - это регламентированная численность работников, необходимая для качественного выполнения установленного объема работы в определенных организационно-технических условиях.

В нормативную численность работников по каждому виду учреждений включено количество штатных единиц, необходимое для реализации его функций.

Нормативы штатной численности работников служат основой для определения фонда оплаты труда, а для учреждений составления штатных расписаний. Учреждение самостоятельно устанавливает свое штатное расписание и имеет право вместо одних должностей, предусмотренных примерными типовыми штатами, устанавливать в штатном расписании другие должности, или утверждать его, придерживаясь других принципов в зависимости от реализуемой образовательной программы, от выполняемых функций в пределах выделенных ему средств.

В муниципальных учреждениях, где нормативная численность зависит от объемных показателей работы, устанавливается в соответствии с примерными типовыми штатами.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40%.

8. Дополнительно на фонд оплаты труда педагогических работников выделяются средства на реализацию указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», исходя из планов мероприятий («дорожной карты»), «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Челябинской области, утвержденных Постановлением Законодательного собрания Челябинской области от 26.03.2014 № 1949 «О принятии Стратегии социально экономического развития Челябинской области до 2020 года».

9. Годовой фонд оплаты труда, утверждаемый учреждению на очередной финансовый год, не может быть меньше утвержденного в предшествующем финансовом году при условии сохранения штатной численности работников и объема оказываемых услуг.

10. Настоящее Положение распространяется на работников МДОУ «Цвиллингский детский сад «Солнышко» и регулирует порядок оплаты труда работников организации за счет средств бюджета Чесменского муниципального района, областного бюджета, федерального бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.Основные условия оплаты труда

11. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников

устанавливается в соответствии с ПКГ согласно приложениям N 1 - 5 к настоящему Положению.

12. Должностной оклад устанавливается работникам, относящимся к категории рабочих, специалистов и служащих, педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы.

Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы и (или) педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

13. Работникам организаций могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется - персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта образовательной организации и прочим организациям управления образования с учетом мнения представительного органа работников организации и в соответствии с приказом руководителя организации в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в данной организации, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

14. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 5 и 6 настоящего Положения.

15. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера, учитывающие особенности деятельности организации (специфику работы), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

Абсолютный размер каждого вида выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, установленный работнику, исчисляется отдельно и учитывается в заработной плате работника суммарно.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера конкретному работнику устанавливаются приказом руководителя организации в соответствии с Положением об оплате труда работников организации и производятся в пределах фонда оплаты труда.

16. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается приказом руководителя организации по 4 квалификационному уровню согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

17. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником организации с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, рекомендуется производить оплату из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему учебной нагрузки или педагогической работы.

Исключением являются случаи выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемые согласно пункту 2.2 приложения 2 к приказу Минобрнауки России N 1601

педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов, установленной за ставку заработной платы в неделю (примечание 4 приложения 1 к приказу Минобрнауки России N 1601).

Помимо оплаты труда за фактический объем учебной нагрузки, педагогическим работникам организации согласно пункту 2.3 приложения к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016г., регистрационный N 42388) могут устанавливаться размеры дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие дополнительные виды работы, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью, с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты), которые устанавливаются организацией самостоятельно в процентах или коэффициентах и определяются из размера ставки заработной платы, предусмотренной по каждому квалификационному уровню ПКГ.

Исчисление заработной платы педагогических работников осуществляется в следующем порядке:

1) месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

2) в таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в другой образовательной организации, осуществляемая на условиях совместительства;

3) установление учебной нагрузки осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, проводимой на начало учебного года.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

4) объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов) и устанавливаются только с их письменного согласия;

5) об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6) установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года;

7) учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников;

8) за время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

18. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

19. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не

считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора

20. Для учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в месяц, рекомендуется применять унифицированную форму (Тарификационный список работников).

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

25. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Чесменского муниципального района, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

26. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

27. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам организаций, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

28. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями работы, размеры выплат установлены (приложение № 5);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

29. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ; ФЗ от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с изменениями и дополнениями); Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 N 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда".

Повышение оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда в размере 4 процентов, 8 процентов, 12 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с изменениями и дополнениями) с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая установленные работнику выплаты компенсационного (кроме районного коэффициента) и стимулирующего характера. Районный коэффициент применяется в размере 15%

30. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении

зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных, предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

5) Размеры возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором

6) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

31. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), размер доплаты составляет 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;

1) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

2) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" и составляет в размере до 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время (части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время) определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

32. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются в Положении об оплате труда работников соответствующей организации, утверждаемого руководителем организации, в соответствии с приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственной (муниципальной) организации при введении эффективного контракта» и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников

33. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников организаций.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников организации, относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие в экспериментах, конкурсах, конференциях, соревнованиях, проектах, мероприятиях, инновационной деятельности, за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, за создание элементов образовательной инфраструктуры, за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях);

выплаты за качество выполняемых работ (за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися, успешность процесса развития, социализации и воспитания обучающихся, за качественное взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся, за качественное информационное обеспечение образовательного процесса, за качественное обеспечение сопровождения и функционирования образовательного процесса, за работу с малоопытными педагогами (наставничество), за выполнение особо важных и ответственных работ);

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников (за работу, связанную с индивидуальным обучением на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения), за работу в группах, классах обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении. Выплаты устанавливаются пропорционально количеству часов, утвержденных для обучения);

К выплатам, учитывающим индивидуальные характеристики работников организаций, относятся:

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

надбавка молодым специалистам;

надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области в размере до 25 процентов оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов, определенных приложением к «Положению об установлении систем оплаты труда работников районных бюджетных, автономных и казенных учреждений», утвержденное постановлением Главы Чесменского муниципального района от 17 февраля 2017 г. №70.

Выплаты стимулирующего характера, отражающие результаты труда, работникам организации устанавливаются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организаций в целом, устанавливаемых на основании критериев и показателей стимулирования труда работников организации, устанавливаемых приказом руководителя организации по согласованию с представительным органом работников (Приложение № 6,7,8.).

Выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников организации:

надбавка за работу в общеобразовательных организациях, отдельных классах, группах, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (приложение №9);

надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Чесменского муниципального района в размере до 25 процентов оклада (должностного оклада) (приложение №7).

Выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работникам по

профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций (приложение №7)

34. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций Министерства образования и науки Челябинской области. Определение размера выплат, учитывающих особенности деятельности организации и отдельных категорий работников, и выплат за интенсивность и высокие результаты работы производится с учетом норм учебной нагрузки с применением коэффициентов специфики и приоритетности предметов.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации в части оказания услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации "дорожных карт" значений целевых показателей развития соответствующих отраслей. При разработке показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников следует учитывать методические рекомендации, предусмотренные в письмах Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. N АП-1073/02.

Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем организации в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложениям N 6,7,8,9,10,12 к настоящему Положению и локальными нормативными актами организации.

35. Установление (изменение) размера выплат стимулирующего характера за стаж работы, квалификационной категории производится:

1) при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на установление выплаты;

2) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за стаж работы, квалификационной категории в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

36. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в соответствии с показателями и критериями эффективности работы, измеряемыми качественными и количественными показателями, утверждаемыми руководителем организации, в пределах фонда оплаты труда соответствующей организации и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

При разработке показателей и критериев эффективности работы руководителям рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 N 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 N 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 N 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 N АП-1073/02

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Доплата за специфику работы в отдельных организациях, классах, группах и за проверку письменных работ производится с учетом установленных норм учебной нагрузки.

37. Решение о повышении или снижении размера выплат стимулирующего характера принимается руководителем соответствующей организации и оформляется приказом. Выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

38. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальной организации, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

39. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

40. Механизм и процедура распределения стимулирующего фонда для работников на основании перечня показателей эффективности определяется локальными актами организации. При этом выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда с учетом утвержденных показателей эффективности деятельности работников также должна осуществляться с обязательным привлечением представителей трудового коллектива и профсоюзных организаций - комиссией.

41. Персональный состав комиссии в количестве не менее 5 человек утверждается приказом руководителя.

42. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговые оценочные листы, протоколы с указанием размера денежной выплаты каждому работнику за установленный период. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

43. С момента ознакомления работника с решением комиссии (оценочным листом, протоколом) в течение трех дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

44. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя организации. Приказ является основанием для начисления выплат стимулирующего характера работникам организации.

45. Руководители образовательных организаций в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций, совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников осуществляют путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в образовательных организациях составляли не ниже 70 процентов.

6. Условия выплаты материальной помощи.

46. Условия и порядок оказания материальной помощи работнику устанавливаются локальными нормативными актами организаций.

7. Порядок и условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей

47. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

48. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

49. Оценка сложности труда руководителей организаций, масштаба управления и особенностей деятельности организации, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства организацией. Показатели оценки сложности руководства организацией приведены в (приложении №11) к настоящему Положению и устанавливаются приказом начальника Управления образования администрации Чесменского муниципального района.

В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителей и значимости организации (приложение №9).

Группа по оплате труда руководителей организаций утверждается приказом начальника Управления образования администрации Чесменского муниципального района.

50. Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя организации, масштаба управления и особенностей деятельности организации, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства организацией.

51. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

52. Размеры должностных окладов руководителей организаций по типам муниципальных организаций и группам по оплате труда установлены **в приложении 10** к настоящему Положению.

53. Руководитель организации может осуществлять педагогическую работу на условиях включения в тарификацию, а также в случае замещения временно отсутствующего педагогического работника на условиях почасовой оплаты, в объеме не более 300 часов в год на основании заявления руководителя организации, согласованному с начальником Управления образования администрации Чесменского муниципального района. Если замещение отсутствующего работника осуществляется свыше двух месяцев, то оплата труда руководителя со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением тарифицируемой учебной нагрузки, но не более 300 часов в год на основании заявления руководителя организации, согласованному с начальником Управления образования администрации Чесменского муниципального района.

54. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется управлением образования, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих организаций, в кратности от 1 до 7.

55. Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников образования, формируется за счет всех финансовых источников. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

56. Должностной оклад руководителя организации, находящегося на капитальном ремонте, устанавливается не более 50 % по 4 группе оплаты труда соответствующего типа организации.

57. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем организации на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этой организации.

58. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю организации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре на основании приказа начальника Управления образования администрации Чесменского муниципального района, осуществляющего функции и полномочия учредителя бюджетных организаций и главного распорядителя средств бюджета, в ведении которых находятся

казенные организации.

59. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю организации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела VI к настоящему Положению.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом начальника Управления образования администрации Чесменского муниципального района, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и его руководителя.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

60. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, устанавливаются руководителем организации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела VI к настоящему Положению.

61. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

8. Заключительные положения

62. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации и вступает в силу после утверждения руководителем организации. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

63. Основной персонал организации - работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал организации - работники организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал организации - работники организации, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации.

64. Управление образования администрации Чесменского муниципального района устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

65. Средства, предусмотренные в бюджете Чесменского муниципального района на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, подведомственных управлению

образования, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций в пределах выделенных средств.

66. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

67. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и средств местного бюджета на оказание муниципальных услуг в рамках муниципального задания, утвержденных Управлением образования администрации Чесменского муниципального района, из средств от приносящей доход деятельности, и средств государственных внебюджетных фондов. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться организацией на выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в пределах фонда оплаты труда на календарный год. Руководитель образовательной организации несет персональную ответственность за превышение выплат работникам сверх установленного фонда оплаты труда на календарный год.

68. Работнику учреждения может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов (без учета уральского коэффициента) в пределах экономии фонда оплаты труда, не относящаяся к выплатам стимулирующего характера, на основании его личного заявления в следующих случаях:

при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, авария, наводнение);

в иных случаях при наличии уважительных причин, таких как трудная жизненная ситуация, сложные семейные обстоятельства (подтверждается документально)

оказание материальной помощи в связи со смертью близкого родственника (родителей, мужа, жены, детей) (подтверждается документально).

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю организации принимает начальник Управления образования администрации Чесменского муниципального района на основании письменного заявления руководителя организации.

69. В пределах экономии фонда оплаты труда организации на очередной финансовый год работникам организации, включая руководителей, могут выплачиваться единовременные премии в размере до двух должностных окладов в следующих случаях:

в связи с юбилейными датами (50,55 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) с учетом стажа работы в образовательных организациях не менее пяти лет;

в связи с выходом на пенсию с учетом стажа работы в образовательных организациях.

в связи с профессиональными праздниками;

При определении стажа работы учитывается общий (суммарный) стаж работы в образовательных организациях, включая случаи их реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования;

71. Молодым специалистам выплачивается единовременное пособие в размере 20 000 рублей при поступлении на работу в образовательную организацию в год окончания учебного заведения по очной форме обучения. Единовременное пособие выплачивается по основному месту работы.

72. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель организации может отменить (приостановить), уменьшить выплату стимулирующих надбавок, доплат и выплату единовременных премий, материальной помощи, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

73. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

74. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

75. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня

76. Отпуска. Согласно ст. 114, 115 Трудового кодекса РФ работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам образовательных организаций согласно Постановления Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 установлена удлинённая продолжительность ежегодных основных оплачиваемых отпусков в размере от 42 до 56 в зависимости от занимаемой должности. Всем остальным категориям работников установленной продолжительности отпуска 28 календарных дней.

77. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлинённый основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом ст.ст.116-119 и иными федеральными законами:

1) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда Ст.117 ТК РФ (вред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, а отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда составляет 7 календарных дней;

2) работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ, Приказа Минфина РФ от 29 июля 2002 года № 154) продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

3) работникам, замещающим должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих (с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от

29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих») предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет определяемый коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка продолжительностью до 15 календарных дней.