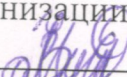


ПРИНЯТО:
на общем собрании сотрудников
МАДОУ «Детский сад №103» г.
Перми
Протокол от 05.09.2022 № 1

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации
 _____ Мухина В.В.

УТВЕРЖДЕНО:
приказом заведующего МАДОУ
«Детский сад №103» г. Перми
от 07.09.2022 г. № 73
Гилева Н.Л.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
работников муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №103» г. Перми

Настоящее положение об оплате труда работников (далее – Положение) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №103» г. Перми (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации города Перми от 20 октября 2009 г. № 705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми» (в ред. Постановлений Администрации г. Перми от 15.01.2010 N 3, от 07.10.2010 N 667, от 16.03.2011 N 100, от 25.12.2012 N 967, от 07.11.2013 N 965, от 06.06.2014 N 375, от 15.09.2014 N 633, от 28.07.2015 N 502, от 13.10.2016 N 836, от 27.12.2017 N 1201, от 18.02.2019 N 109, от 18.09.2019 N 563, от 29.10.2019 N 812, от 24.04.2020 N 386, от 24.11.2020 N 1188, от 11.10.2021 № 839, от 09.12.2021 № 1138, от 24.05.2022 №400, от 24.06.2022 № 529, от 03.08.2022 № 653, от 30.08.2022 № 721), Уставом Учреждения, регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников Учреждения.

I. Общие положения оплаты труда работников учреждения

- 1.1. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим условия и порядок оплаты труда работников, в том числе установление работникам Учреждения выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также иных выплат (далее – Выплаты).
- 1.2. Положение разработано в целях обеспечения соответствия оплаты труда объему выполняемой работы и материального стимулирования работников к качественному результату, поощрения профессионализма и компетентности работников Учреждения, повышения их заинтересованности в результатах своей деятельности, ответственности за своевременное исполнение должностных обязанностей, проявления инициативы при решении поставленных задач, а также сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в Учреждении.
- 1.3. Положение распространяется на всех работников² Учреждения, включая работников, работающих по совместительству. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 1.4. Компенсационные выплаты осуществляются из базовой части фонда оплаты труда по соответствующей категории работников.
- 1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда по соответствующей категории работников.
- 1.6. Экономия базовой части фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера по соответствующей категории работников.
- 1.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

на определенный период (на месяц, на квартал, на полугодие, на девять месяцев, на учебный год, на календарный год);

на период выполнения определённой работы, не предусмотренной трудовым договором.

1.8. Размеры выплат определяются в абсолютных размерах или в процентах от должностного оклада (базовой основной части).

1.9. Выплаты устанавливаются приказами заведующего Учреждения.

1.10. В случае возникновения трудового спора по установлению стимулирующих, компенсационных и иных выплат работник Учреждения имеет право обратиться в комиссию по регулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения, органы, рассматривающие трудовые споры, в надзорные органы, в суд в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

1.11. Доведение настоящего Положения до сведения работников Учреждения осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, а именно путем ознакомления работников под подпись.

1.12. Заведующий Учреждения несет ответственность за своевременную выплату заработной платы работникам Учреждения в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

1.13. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с действующим законодательством.

1.14. Оплата труда заведующему Учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами Учредителя.

1.15. Оплата труда работников Учреждения осуществляется за счет средств бюджета г. Перми, бюджета Пермского края, средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.16. Начисление и выплата заработной платы работникам Учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, установленного на текущий год Планом финансово-хозяйственной деятельности.

1.17. Заработная плата делится на две составляющие – основную (гарантированную) и стимулирующую часть. Основную часть составляют должностной оклад (базовая основная часть) и компенсационные выплаты. Стимулирующую часть составляют выплаты, направленная на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.18. Распределение фонда оплаты труда (далее – ФОТ) осуществляется с использованием специализированного программного обеспечения, применяемого для расчета заработной платы в Учреждении (со.permedu.ru) «Экономика ДОУ. расчет заработной платы работников дошкольных образовательных учреждений г. Перми) в следующем порядке:

1.18.1. Доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (воспитатели, учи-

теля-дефектологи, учителя-логопеды, младшие воспитатели и помощники воспитателей) устанавливается в объеме не менее 55 % фонда оплаты труда учреждения, из них на воспитателей, учителей-дефектологов, учителей-логопедов - не менее 40 %, из них на воспитателей - не менее 28 %, на учителей-дефектологов, учителей-логопедов - не более 12 %, на младших воспитателей и помощников воспитателей - не более 15%.

1.18.2. Доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, не осуществляющего непосредственно воспитательно-образовательный процесс, руководителей, учебно-вспомогательного персонала (кроме младших воспитателей и помощников воспитателей), рабочих устанавливается в объеме не более 45 % фонда оплаты труда учреждения, из них доля фонда труда работников, отнесенных к группе «руководители учреждения» (заведующий, заместитель заведующего) от фонда оплаты труда Учреждения устанавливается в объеме не более 11 %.

1.18.3. Стимулирующая часть оплаты труда работников Учреждения, составляющая не менее 40% заработной платы, направлена на повышение мотивации работников к качественному труду посредством обеспечения взаимосвязи между результатами и эффективностью этого труда и доходом работника.

1.19. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании:
- базовой части, рассчитанной на основании дето-дня для работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс,
- должностных окладов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению - для педагогического персонала, не осуществляющего непосредственно воспитательно-образовательный процесс, категории руководителей, учебно-вспомогательного персонала, рабочих.

1.20. Должностной оклад заместителя заведующего устанавливается заведующим Учреждения на 10%- 40% ниже должностного оклада заведующего (без учета повышающих коэффициентов) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.21. Оплата труда работнику за текущий месяц производится путем перечисления заработной платы не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются - 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца за предыдущий месяц.

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

При расчете суммы за первую половину месяца учитывается фактически отработанное время и выполненная работа. Если у работника нет фактически

отработанных за первую половину месяца смен (в том числе, в связи с временной нетрудоспособностью), то заработная плата за указанный период ему не полагается.

1.22. Расчетные листки (Приложение № 2) формируются в автоматизированной программе «1С: Зарплата и кадры» муниципальным казенным учреждением «Центр бухгалтерского учета и отчетности в сфере образования» города Перми ежемесячно и направляются по заявлению работника учреждения на адрес указанной работником электронной почты. Допускается выдача расчетного листка по требованию работника лично в руки на бумажном носителе, в том числе, через уполномоченное лицо по доверенности. При этом ставится отметка о выдаче расчетного листка и подпись работника (уполномоченного лица) в форме «Ведомость выдачи расчетных листов» (Приложение № 3).

II. Стимулирующие выплаты

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется с участием Управляющего совета в Учреждении, предусмотренного Уставом Учреждения.

2.2. Наличие оснований, установление вида, размера и периода стимулирующей выплаты, порядка назначения определяются соответствующим локальным нормативным актом учреждения, принятым в соответствии с действующим законодательством.

2.3. Стимулирующие выплаты могут быть установлены работнику на основе критериев и показателей качества и результативности работы, и выплаты, направленные на сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы.

2.4. Настоящим положением предусматриваются следующие виды стимулирующих выплат:

ежемесячная стимулирующая выплата,
персональная стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность работы,

стимулирующая выплата за квалификационную категорию,

выплата за социальное партнерство,

поощрительная выплата по результатам труда (премия),

поощрительная выплата (премия) к профессиональным и государственным праздникам,

поощрительная выплата (премия) в честь юбилейной даты работника ДООУ (50, 55, 60, 65 и т.д. лет) и (или) ДООУ.

2.5. Определение размеров ежемесячных стимулирующих выплат основано на данных мониторинга эффективности и результативности выполнения институциональных показателей деятельности, определенных соответствующим положением.

2.6. Расчет ежемесячной стимулирующей выплаты по каждой категории работников, осуществляется исходя из стоимости балла. Стоимость балла

определяется путем деления имеющихся средств стимулирующего фонда из фонда оплаты труда (в данном отчетном периоде) на общую сумму баллов по каждой категории персонала и утверждается приказом заведующего учреждения.

Стоимость одного балла определяется по формуле: $S1Б = Ocf / Обр * Кб$,

Значения:

S1б – стоимость одного балла;

Ocf – общий стимулирующий фонд по каждой категории работников отнесенный на выплаты по результатам труда деленный на 12 месяцев;

Обр – общее количество человек на расчетный период по каждой категории работников;

Кб – максимально возможное количество баллов, которое может набрать работник;

2.7. Размеры ежемесячной стимулирующей выплаты по каждому работнику определяется посредством умножения количества набранных им баллов на стоимость одного балла.

2.8. Ежемесячная стимулирующая выплата устанавливается ежеквартально по показателям эффективности и результативности работника за предыдущий квартал соответствующей комиссией по материальному стимулированию, оформляется протоколом и утверждается приказом заведующего Учреждения.

2.9. При увольнении работника Учреждения, отработавшего полный месяц, ежемесячная стимулирующая выплата выплачивается в полном объеме, работнику, отработавшему не полный месяц – пропорционально отработанному времени.

2.10. Экономия по стимулирующей части, приходящейся на ежемесячную стимулирующую выплату, может быть направлена на единовременные стимулирующие выплаты.

2.11. Единовременные стимулирующие выплаты:

поощрение за выполненную работу, за пределами его должностных обязанностей; за выполнение особо важных и сложных заданий, при решении внеочередных, сложных и важных задач, поручений руководителя, иных профессиональных достижений;

за проведение и организацию наиболее значимых мероприятий, в том числе мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;

получение работником государственных наград.

2.12. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются на основании служебной записки заместителя заведующего, уполномоченного лица и утверждаются приказом заведующего учреждения.

III. Компенсационные выплаты

3.1. Работникам Учреждения при наличии оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законодательством РФ, законодательством Пермского края, правовыми актами города Перми, локальными нормативными актами Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

3.2. В учреждении могут быть установлены следующие виды компенсационных выплат:

выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

3.3. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере и составляет 4% должностного оклада (базовой части).

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) составляют 15% и начисляются на всю заработную плату работника Учреждения.

3.5. 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):

3.5.1. устанавливается доплата при выполнении работ различной квалификации (совмещение должностей), выполняемых с согласия работника путем внесения соответствующих дополнений в трудовой договор (условия выполнения работ, объем, размер доплаты) и может быть установлена по одному или нескольким основаниям;

3.5.2. устанавливается доплата (без освобождения от работы, определенной трудовым договором) за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, с согласия работника путем внесения соответствующих дополнений в трудовой договор (условия выполнения работ, объем, размер доплаты) и может быть установлена по одному или нескольким основаниям;

3.5.3. устанавливается доплата за сверхурочную работу;

3.5.4. устанавливается доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.5.5. выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не входящие в основные обязанности работника, но непосредственно связанные с деятельностью учреждения.

IV. Иные выплаты

4.1. При наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может выплачиваться единовременная материальная помощь, не зависящая напрямую от количества и качества труда, связанная с предоставлением

социальных льгот и дополнительного материального обеспечения в следующих случаях:

стихийного бедствия, чрезвычайного происшествия (пожар, наводнение, кража, теракт);

смерти или длительной болезни близкого родственника (родителей, детей, супруга);

свадьбы; рождения, усыновления (удочерения) ребенка;

особой нуждаемости, (на специальное лечение и восстановление здоровья, в связи с несчастным случаем, длительной болезнью, тяжелым материальным положением).

4.2. Единовременная материальная помощь выплачивается по приказу заведующего на основании письменного мотивированного заявления работника с приложением подтверждающих документов.

4.3. Размер единовременной материальной помощи каждому работнику не может превышать 10 тыс. рублей в течение одного календарного года.

V. Депремирование

5.1. При наличии дисциплинарного взыскания заведующий Учреждения при участии первичной профсоюзной организации может принять решение о лишении (выговор) или уменьшении (замечание) ежемесячной стимулирующей выплаты на основании приказа о дисциплинарном взыскании за упущения в работе и нарушение трудовой дисциплины:

выговора на период 3 месяца в размере от 50 до 100 %;

замечания на период 1 месяц в размере от 50 до 100 %;

5.2. Все случаи снижения или частичного снятия доплат и надбавок производятся на основании служебной записки и утверждаются заведующим Учреждения.

VI. Заключительные положения

6.1. Настоящее положение принимается в порядке, предусмотренном для принятия локальных нормативных актов в уставе Учреждения.

6.2. Изменения в Положения вносятся в том же порядке, как и само Положение.

6.3. Настоящее Положение действует до внесения в него изменений или принятия нового Положения, регулирующего вопросы установления стимулирующих выплат, в части не противоречащей законодательству РФ.