****

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Золотой ключик» г.Строитель Яковлевского городского округа», (далее именуется - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», а также в соответствии со статьей 8 ФЗ от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Золотой ключик» г.Строитель Яковлевского городского округа», (далее именуются – работники), устанавливаются с учетом:

1) единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

6) настоящего Положения;

7) межотраслевого соглашения между работодателями в лице администрации Яковлевского городского округа Белгородской области и работниками в лице их представителей;

8) мнения представительного органа работников.

3. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя размеры окладов (должностных окладов) работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются – ПКГ), порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты труда руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Золотой ключик» г.Строитель Яковлевского городского округа» (далее именуется - учреждение), заместителей руководителя учреждения, порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения.

4. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников соответствующего учреждения.

5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемых на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**II. Порядок формирования системы оплаты труда работников**

6. Установление штатного расписания относится к компетенции руководителя учреждения.

7. При формировании новой системы оплаты труда следует установить рекомендуемые пропорции в структуре фонда оплаты труда образовательного учреждения и методы стимулирования соблюдения данных рекомендаций.

8. Размер оклада (должностного оклада) работника устанавливается в соответствии с ПКГ согласно приложениям 1- 4 к настоящему Положению.

9. Оклад (должностной оклад) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), установленную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характеров в соответствии с разделами IV и V настоящего Положения.

11. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных ответственных работах, определенных Правительством Белгородской области.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя устанавливается повышающий коэффициент к окладу в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, определенным Правительством Белгородской области.

12. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с перечнем особо важных и особо ответственных работ, определенным Правительством Белгородской области.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя устанавливается повышающий коэффициент к окладу в соответствии с перечнем особо важных и особо ответственных работ, определенным Правительством Белгородской области.

**III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

13. 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, Белгородской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

14. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Белгородской области (приложение 5).

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

16. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

17. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

На момент введения новой системы оплаты труда указанные выплаты устанавливаются всем работникам, получавшим её ранее. При этом работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

18. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом 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 выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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 или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) 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;

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

Размер доплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

**IV. Виды выплат стимулирующего характера**

19. Порядок и размеры стимулирующего характера определяются в положении об оплате труда работников учреждения, утверждаемом руководителем учреждения, в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 07.04.2014 № 134-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования» и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников и конкретизируются в трудовых договорах работников.

20. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики учреждений.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников учреждений, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников;

К выплатам, учитывающим индивидуальные характеристики работников учреждений, относятся:

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет, за наличие квалификационной категории;

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

- надбавка молодым специалистам;

21. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложениям 6 - 8 к настоящему Положению.

22. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Белгородской области, в соответствии с показателями эффективности работы, утверждаемыми руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

23. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом мнения представительного органа работников.

24. Размер стимулирующих выплат может быть снижен либо работник может быть их лишен в случае:

- Нарушения трудовой дисциплины;

- Наличия обоснованных жалоб родителей;

- Замечания, предписания со стороны контролирующих органов; нарушения педагогической этики.

**V. Порядок и условия распределения** **стимулирующей части фонда оплаты труда**

25. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

26. Выплаты, характеризующие результаты труда работников, производятся на основании оценки деятельности работников за отчетный период. Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 1 сентября и 1 января в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, разработанным в дошкольной образовательной организации.

27. Лица, не проработавшие полный отчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

28. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляется с участием общественного органа – экспертной комиссией.

29. Члены экспертной комиссией выбираются на общем собрании трудового коллектива в количестве 5 человек: от представителей трудового коллектива (воспитатель, младший воспитатель); первичной профсоюзной организации (председатель профкома); представители администрации (заместитель заведующего по АХЧ или заведующий хозяйством, старший воспитатель).

Работу экспертной комиссии возглавляет председатель, который избирается из числа её членов.

30. Размеры выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются по результатам работы на основании критериев оценки качества труда работников разных категорий согласно Положения «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования Яковлевского городского округа».

31. Решение комиссии по выплатам стимулирующего характера оформляется протоколом, который подписывается председателем комиссии.

32. На основании решения комиссии издается приказ о выплатах стимулирующего характера одновременно с выплатой заработной платы.

**VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей**

33. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

34. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, в соответствии с показателями оценки руководства учреждением, утверждаемыми управлением образования администрации Яковлевского городского округа, в пределах установленного фонда оплаты труда.

35. Соотношение должностного оклада руководителя к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им муниципального учреждения (далее - коэффициент кратности) устанавливается приказом должностного лица структурного подразделения администрации Яковлевского городского округа Белгородской области – управления образования администрации Яковлевского городского округа Белгородской области, в соответствии с группой по оплате труда руководителей муниципальных учреждений в следующих размерах:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Группа  по оплате труда руководителей | I | II | III | IV |
| Коэффициент кратности | 2,25 | 2,0 | 1,8 | 1,6 |

36. Группа по оплате труда руководителей муниципальных учреждений устанавливается на основе оценки сложности руководства учреждением по объемным показателям, определенным в приложении 11 к настоящему Положению.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Тип (вид) образовательного учреждения | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов | | | |
| I | II | III | IV |
| 2. | Дошкольные образовательные учреждения | свыше 300 | до 300 | до 250 | до 150 |

37. Должностные оклады заместителей руководителя, устанавливаются руководителем учреждения на 20-50 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

38. Должностной оклад заместителя руководителя по административно – хозяйственной части устанавливается руководителем учреждения в размере 50 процентов от должностного оклада руководителя этого учреждения.

39. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, по видам экономической деятельности для определения размеров должностных окладов руководителей устанавливаются распоряжением администрации Яковлевского городского округа Белгородской области.

40. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

41. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики, руководителю учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

42. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, руководителю учреждения производятся на основании оценки деятельности учреждения за отчетный период (полугодие) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы (целевыми показателями выполнения муниципального задания), установленного управлением образования администрации Яковлевского городского округа Белгородской области, за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных управлением образования администрации Яковлевского городского округа Белгородской области.

Для этого управление образования администрации Яковлевского городского округа Белгородской области вправе централизовывать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется управлением образования по итогам оценки достижения целевых значений показателей выполнения муниципального задания в отчетном периоде.

До конца календарного года неиспользованные централизованные средства распределяются между учреждениями путем увеличения бюджетных ассигнований на оплату труда и используются для осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципальных образовательных учреждений.

43. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя устанавливает руководитель учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами и с учетом мнения представительного органа.

**VII. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала**

**для определения размера должностного оклада руководителя учреждения**

44. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее именуется - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

45. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы основного персонала не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

46. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

47. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

48. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням. В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

49. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

50. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

51. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется управлением образования администрации Яковлевского городского округа Белгородской области.

**VIII. Заключительные положения**

52. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. 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».

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение 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, по согласованию с управлением образования администрации Яковлевского городского округа Белгородской области.

53. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального учреждения.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

54. Из фонда оплаты труда учреждения работникам и руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, но не более двух окладов в год. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает начальник управления образования администрации Яковлевского городского округа Белгородской области на основании письменного заявления руководителя.

55. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке, по согласованию с представительным органом работников.