

**Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение  
Кузнецовский детский сад**

Рассмотрено:  
Общим собранием  
Трудового коллектива  
МКДОУ Кузнецовский детский сад  
Протокол № 1 от 28.08.2016г



Утверждаю:  
Заведующий  
Печеная Е.С.  
Приказ № 13 от  
2016

# **ПОЛОЖЕНИЕ О ОПЛАТЕ ТРУДА**

**Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение  
Кузнецовский детский сад**

Рассмотрено:  
Общим собранием  
Трудового коллектива  
МКДОУ Кузнецовский детский сад  
Протокол № от

Утверждаю:  
Заведующий  
\_\_\_\_\_ Е.С. Печеная  
Приказ № от  
2016

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ОПЛАТЕ ТРУДА**

## 1. *Общие положения*

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных и казенных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска (далее – учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области, настоящим Положением.

1.3. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами исходя из условий труда, особенностей деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

1.4. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период.

1.5. Заработная плата Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.6. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия:

Заработная плата (оплата труда Работника) – вознаграждение за труд в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения Новосибирской области.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда Работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

Стимулирующие выплаты – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, целью которых является повышение мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.7. В ДОО устанавливается штатно-окладная система оплаты труда.

Размеры должностных окладов утверждаются Главой Баганского района на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для работы по направлению профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Руководитель учреждения ежегодно формирует тарификационные списки работников, осуществляющих педагогическую деятельность, по состоянию на 1 сентября.

Размер должностного оклада заведующей устанавливается в трудовом договоре. Его размер определяется приказом Управления образованием Баганского района.

1.8. Надбавки и доплаты, устанавливаемые Положением, определяются в процентном отношении от оклада (должностного оклада) работника или в виде разницы в должностных окладах.

1.9. Размеры надбавок и доплат и периоды их выплаты (при необходимости) устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемых с работником.

1.10. Работникам ДОУ начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 25%.

1.11. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, производится ее индексация по Постановлениям правительства Новосибирской области.

1.12. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, за часы сверхурочной работы, оплата времени простоя производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.13. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 15 числа за первую половину месяца и 30 числа за вторую половину месяца путем перечисления на счет работника в Банке «Левобережный» (ПАО). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. При выплате заработной платы до 30 числа работодателем работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Фактом получения расчетного листка является подпись работника в «Журнале выдачи расчетных листков».

## ***2. Порядок формирования фонда оплаты труда.***

2.1. Фонд оплаты труда работников ДОУ включает в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Фонд оплаты труда работников ДОУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- положения «О порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения»;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников.

2.3. Формирование фонда оплаты труда ДОУ осуществляется в пределах финансовых средств, предоставляемых учреждению на выполнение муниципального задания в полном объеме.

2.4. Оплата труда работников ДОУ определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителем учреждения и работниками, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работников.

## ***3. Выплаты компенсационного характера***

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за вредные и тяжелые условия труда – до 12% от оклада (должностного оклада), – в соответствии с «Перечнем профессий и подразделений, работа в которых непосредственно связана с вредными условиями труда, тяжелыми работами и дает право на сокращенное рабочее время, установление доплаты к должностному окладу (ставке) и иные гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством», периодически утверждаемому в ДОУ по результатам аттестации рабочих мест;

- за работу в ночное время – с 22 часов до 6 часов (за исключением работников, специально принятых для работы в ночное время) – 35 % от часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время;
- размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и рекомендуется определять не более 100 % от должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.
- доплаты по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день (изложенному в документе, подтверждающем согласие на привлечение к работе в выходной или нерабочий праздничный день, или в заявлении), ему может быть предоставлен другой день отдыха (отгул). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется к заработной плате работников (должностным окладам (окладам), компенсационным и стимулирующим выплатам) в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области ( 25%).

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

#### ***4. Выплаты стимулирующего характера***

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. К ним относятся:

- надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавки за стаж непрерывной работы в ДОУ, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Премииальные выплаты:

- выдача премий заведующей производится на основании приказа управления образованием Баганского района;
- решение о выдаче премий остальным работникам принимается заведующей ДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом, при наличии финансовой возможности.
- премии могут выдаваться по результатам работы ДОУ за месяц, квартал, год, а также отдельным работникам:
  - по случаю профессиональных праздников;
  - в связи с увольнением по причине ухода на пенсию;

- за долголетний добросовестный труд при достижении возраста 50, 55 (для женщин), 60 (для мужчин), 65, 70 лет (и так далее через каждые 5 лет).

Размер премии определяется индивидуально, с учетом личного вклада работника в общие результаты деятельности ДООУ за определенный период и не могут превышать 100% должностного оклада.

Премии не выдаются при наличии у работника неснятого дисциплинарного взыскания, примененного в период, за который производится выдача премии.

Это правило не распространяется на случаи выдачи премии по случаю профессиональных праздников; в связи с увольнением по причине ухода на пенсию, а также за долголетний добросовестный труд при достижении установленного п.4.2. настоящего раздела возраста.

Выдача премии производится по приказу заведующей (или работника, на которого возложено исполнение обязанностей заведующей).

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

При наличии у работника права на выплату надбавки по разным основаниям, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются ДООУ самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в коллективном договоре и положении «О порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения».

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ работникам устанавливается в соответствии с рекомендуемыми критериями оценки качества выполняемых работ.

4.7. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц, календарный, учебный год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, за выполнение срочных заданий, проведение внеплановых мероприятий, осуществление комплекса мер по модернизации образования, за победу воспитанников, работника в международных, всероссийских, республиканских, областных и городских олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, проектах, смотрах.

Премияльные выплаты работникам рекомендуется устанавливать в размере не более 100 % от должностного оклада.

4.8. Решение об установлении выплат стимулирующего характера оформляется приказом руководителя ДООУ на основании выписки из решения Экспертной группы Совета Учреждения.

4.9. Максимальный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

### ***5. Особенности регулирования оплаты труда при совместительстве***

5.1. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу (дворники, уборщики производственных и служебных помещений) или пропорционально отработанному времени (иные работники).

5.2. Премирование работников, принятых на условиях внешнего совместительства может производиться в исключительных случаях при наличии финансовой возможности по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений.

### ***6. Удержания из заработной платы***

6.1. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности ДООУ могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы (например, в случае увольнения или болезни работника до окончания рабочего месяца, за который был выдан аванс);
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Это правило не распространяется на случаи, когда работник увольняется в связи с:
  - отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в ДОО подходящей для него работы;
  - ликвидацией ДОО;
  - сокращением численности или штата работников ДОО;
  - восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
  - признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
  - наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта Российской Федерации,
  - а также в случае прекращения трудового договора в связи со смертью работника или признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим.

Правила издания распоряжения об удержании устанавливаются ст. 137 Трудового кодекса РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

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

При исполнении исполнительного документа (исполнительного листа, судебного приказа, нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов, удостоверения комиссии по трудовым спорам или иного исполнительного документа и др.) с работника может быть удержано не более 50% заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач до полного погашения взыскиваемых сумм.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы:

- при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей,
- возмещении вреда, причиненного здоровью,

- возмещении вреда в связи со смертью кормильца
- возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

Размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов (часть 1 ст. 99 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»).

Перечень видов доходов, на которые не может быть обращено взыскание, устанавливается ст. 101 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

### ***7. Порядок и условия оплаты труда руководителя ДООУ***

7.1. Заработная плата руководителя ДООУ устанавливается при заключении с ним трудового договора лицами, уполномоченными заключать трудовой договор с руководителями учреждения.

7.2. Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Размеры должностного оклада руководителя ДООУ устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

7.4. Группы по оплате труда руководителей ДООУ устанавливаются в зависимости от показателей, характеризующих работу учреждения, а также факторов, влияющих на труд руководителя (техническое обеспечение, наличие филиалов, количество структурных подразделений и т. п.).

### ***8. Сроки расчета при увольнении***

8.1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от ДООУ, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

8.2. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, ДООУ обязано в указанный в пункте 8.1 срок выплатить не оспариваемую ею сумму.

### ***9. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника***

9.1. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти.

9.2. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию ДООУ соответствующих документов.

### ***10. Заключительные положения***

10.1. Руководитель ДООУ:

- устанавливает низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда;
- использует экономию фонда оплаты труда на увеличение заработной платы работникам и установление индивидуальных условий оплаты труда отдельным высококвалифицированным работникам.

10.2. Индексация заработной платы работников ДООУ производится в соответствии с постановлением Главы Баганского района.

