

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников
МДОУ «Муниципальный детский сад
«Сказка»
Протокол № 05 от «22» 04 2020г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МДОУ
«Муниципальный детский сад «Сказка»
Тр Е.А. Травина
Приказ № 14-а от «22» 04 2020г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Сергеева Е.Н. Сергеева



**Положение о системе оплаты труда
в муниципальном дошкольном образовательном
учреждении
«Муниципальный детский сад «Сказка»**

г. Жуков

2020 год

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Муниципальный детский сад «Сказка» (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Муниципальный детский сад «Сказка» (далее – образовательное учреждение), финансируемых за счет бюджета МР «Жуковский район» и бюджета Калужской области.

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работников образовательного учреждения за счет средств бюджета Калужской области и Жуковского района, установления размеров окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с приказами заведующего образовательным учреждением и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (эффективных контрактов), в том числе на внешних и внутренних совместителей.

1.4. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

– Приказа Министерства образования и науки от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- постановление Минтруда РФ от 30.06.2003г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;

- профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- соглашения между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников образования по урегулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017-2019г.г., пролонгированное на 2019-2021г.г.;

- закона Калужской области от 06.07.2012г. №163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельности в сфере перевозки детей» с изменениями от 18.04.2019г. №462-ОЗ «О внесении изменений в закон Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельности в сфере перевозки детей».

1.5. Положение об оплате труда работников образовательного учреждения согласовывается с первичной профсоюзной организацией, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании работников образовательного учреждения и утверждается приказом заведующего и действует до внесения дополнений и изменений.

II. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) образовательного учреждения рассчитывается главным распорядителем финансовых средств в лице Отдела образования Жуковского района по формуле:

$ФОТ = ФОТ \text{ об.} + ФОТ \text{ мб.},$

Где ФОТ об. – часть фонда оплаты образовательного учреждения на оплату труда работников (руководителей, заместителей руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного и административно-хозяйственного персонала), должности которых установлены Перечнем должностей работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих реализацию программ дошкольного образования, в целях обеспечения государственных гарантий реализации права на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее – Перечень должностей), утвержденным уполномоченным органом государственной власти Калужской области в сфере образования (приказ Минобрнауки Калужской области от 23.12.2016г. №2219)

ФОТ мб. – часть фонда оплаты труда иных работников из числа учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, обеспечивающего функции ухода и присмотра, не включенных в Перечень должностей, формируемая за счет средств местного бюджет.

2.2. ФОТ работников образовательного учреждения формируется на текущий финансовый год в соответствии с нормативами по обеспечению государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования путем выделения субвенций, необходимых для реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда Работников образовательного учреждения, иных расходов, устанавливаемых Законом Калужской области из объема средств:

- Калужской области;

- средств бюджета Жуковского района.

2.3. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников, предпринимаемый соответствующим главным распорядителем средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых им государственных услуг (сетевых показателей). При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2.4. ФОТ работников образовательного учреждения состоит из:

- установленных законодательством Российской Федерации и Калужской области размеров базовых окладов (должностного оклада, ставки заработной платы), с учетом профессиональных квалификационных групп и квалификационного уровня, а также применения повышающих коэффициентов к базовым окладам работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников при наличии:

- соответствие занимаемой должности по результатам аттестации – 1,09;

- первой квалификационной категории – 1,18;

- высшей квалификационной категории – 1,35;

- для остальных работников повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается в размере 1,0;

- выплат стимулирующего характера;
- выплат компенсационного характера.

2.5. Экономия по ФОТ (включая начисления на ФОТ) может направляться образовательным учреждением на выплаты стимулирующего характера в соответствии с Коллективным

договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.6. Размер ФОТ с учетом численного состава работников образовательного учреждения, перечня наименования должностей (специальностей, профессий), тарифных ставок (окладов), квалификации, всевозможных выплат (компенсационных и стимулирующих), доплат устанавливается штатным расписанием. Штатное расписание образовательного учреждения формируется на начало учебного года и утверждается заведующим образовательного учреждения.

2.7. Образовательное учреждение вправе самостоятельно вносить должности, входящие в единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих», (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010г. №761н, не предусмотренные штатным расписанием.

III. Система оплаты труда

3.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате работникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

3.2. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения. Система оплаты труда работников предусматривает по всем имеющимся в штате образовательного учреждения должностям работников размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

3.3. Заработная плата работников образовательного учреждения состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.4. Заработная плата работников образовательного учреждения состоит из постоянной и переменной частей.

Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей. Постоянной частью заработной платы является оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) согласно действующему штатному расписанию. Переменной частью оплаты труда являются стимулирующие и компенсационные выплаты, а также иные выплаты.

3.5. Заработная плата работника образовательного учреждения, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации и Калужской области и исполнившего свои трудовые функции (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Калужской области на соответствующий год между

территориальным союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и правительством Калужской области.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количество и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда организации.

3.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

3.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

3.8. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов, за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

3.9. Условия оплаты труда каждого работника установлены в трудовом договоре, заключенном с ним. При этом условия оплаты труда, зафиксированные в трудовом договоре, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством.

3.10. Заработная плата работников образовательного учреждения (без учета стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников образовательного учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

3.11. Увеличение (индексация) должностных окладов, ставок заработной платы производится на основании нормативных правовых актов правительства Российской Федерации или Правительства Калужской области.

IV. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы

4.1. Под окладом (должностным окладом, ставкой заработной платы) в настоящем Положении понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами (эффективными контрактами), должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных и стимулирующих выплат. Основанием для расчета должностных окладов (ставки заработной платы) для всех групп персонала работников образовательного учреждения является базовый оклад. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем умножения размера базового оклада на повышающий коэффициент.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной

подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

4.3. Размеры должностных окладов устанавливаются работникам на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

Размеры окладов, ставок заработной платы работников

Оклады (базовые) педагогических работников

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад в руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	9748,00
	Музыкальный руководитель	
2 квалификационный уровень	-	10106,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель	10832,00
	Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	11556,00
	Учитель-логопед	

Оклады (базовые) специалистов и служащих, административно-хозяйственного персонала

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклада в руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	документовед	9747,00

Оклады (базовые) учебно-вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад в руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	7735,00
2 квалификационный уровень	Младший воспитатель	8306,00

Оклады (базовые) младшего обслуживающего персонала

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад в руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого		

		уровня»
1 квалификационный уровень	Кладовщик Рабочий по стирке белья и ремонту одежды Кухонный рабочий Рабочий по КОЗ Уборщик служебных помещений Сторож Дворник Повар 3-го разряда	7220,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Повар 4-5 разряда	7588,00

V. Продолжительность рабочего времени. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников. Почасовая оплата.

5.1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников:

5.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России №1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

5.1.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает непосредственно образовательную и воспитательную деятельность, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

Конкретная продолжительность занятий (непосредственно образовательной деятельности), а также перерывов между ними предусматривается Уставом образовательного учреждения, соответствующими санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами (СанПиН 2.4.1.3049-13), утвержденными в установленном порядке. Выполнение образовательной деятельности воспитателями регулируется расписанием занятий.

Другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы воспитателям, старшим воспитателям, педагогу-психологу;
- норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы инструкторам по физической культуре;
- норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы музыкальному руководителю, учителю-логопеду.

5.2. Педагогические работники вправе осуществлять работу по совместительству – выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения).

5.3. Продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору. Она не может превышать для педагогических работников половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

5.4. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии ТК РФ.

5.5. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

5.6. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих педагогических работников по болезни или другим причинам.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году при пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) педагогической нагрузки.

5.7. Заработная плата совместителя складывается из почасовой оплаты из расчета 0,5 ставки должностного оклада и стимулирующих выплат.

5.8. В период отмены образовательного процесса в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы дошкольного образования, в пределах нормируемой части их рабочего времени с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.9. Продолжительность рабочего времени других работников, не указанных в п. 5.1.2, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

5.10. Суммированный учет ведется в отношении сотрудников по должности «сторож», выполняющих определенные виды работ, где не может соблюдаться дневная или еженедельная длительность рабочего времени. Суммированный учет вводится в случаях, когда по условиям выполнения работы не может быть соблюден установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (ч. 1 ст. 104 ТК РФ). Максимальная продолжительность рабочей смены – 24 часа. Продолжительность рабочей недели для работников с суммированным учетом рабочего времени реализуется графиком сменности. Графиком работы в среднем за учетный период. Длительность учетного периода – квартал или три месяца. Общая длительность рабочего времени на протяжении учетного периода не должна превышать нормальное число трудовых часов за это время. Рабочие часы и время на отдых регулируются графиком смен, утвержденным приказом заведующего.

VI. Начисление, сроки и выплата заработной платы

6.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

6.2. Основанием для начисления заработной платы являются:

- штатное расписание;
- трудовой договор;
- табель учета рабочего времени;
- приказы по личному составу, подписанные заведующим образовательного учреждения.

6.3. Табели учета рабочего времени заполняет и утверждает заведующий образовательным учреждением (или лицо, его замещающее).

6.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

6.5. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

6.6. Заработная плата перечисляется на банковские карточки сотрудников.

6.7. Перед выплатой заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.8. Заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц. За первую половину месяца – 20-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 5-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц.

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

6.10. При невыполнении работником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально отработанному времени.

При невыполнении должностных обязанностей по вине работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.11. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Сотрудник обязан сообщить своему непосредственному руководителю о начале простоя, вызванного какими-либо причинами, которые делают невозможным продолжение работы.

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

6.13. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности образовательному учреждению 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, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием в образовательном учреждении подходящей для него работы;

- ликвидацией образовательного учреждения;
- сокращением численности или штата работников образовательного учреждения;
- призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;
- 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 Калужской области;
- в случае прекращения трудового договора в связи со смертью работника или признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим.

Правила издания приказа об удержании устанавливаются ст. 137 ТК РФ.

6.14. 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,

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 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;
- при возмещении вреда, причиненного здоровью;
- при возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;
- при 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.

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

6.15. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично работнику.

6.16. Оплата отпуска работникам образовательного учреждения производится не позднее чем за три дня до его начала. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованную часть отпуска исчисляется за последние 24

календарных месяца, предшествующих дате начала отпуска или дате увольнения, за исключением случая, когда дата увольнения приходится на последний день календарного месяца). Средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,4).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных ст. ст. 291 и 295 ТК РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

6.17. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, в указанный выше срок работнику выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

6.18. В случае смерти работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача зарплаты производится не позднее недельного срока со дня подачи документов в бухгалтерию образовательного учреждения, удостоверяющих смерть работника.

6.19. Иные вопросы заработной платы регулируются действующим трудовым законодательством РФ.

VII. Выплаты компенсационного характера

7.1. В фонде оплаты труда на выплаты компенсационного характера предусмотрена компенсационная часть.

Все компенсационные выплаты работникам образовательного учреждения устанавливаются в размерах, предусмотренных Коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

7.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Выплаты устанавливаются в соответствии со ст. 147 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

7.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты на срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительно работы.

- за работу в ночное время.

Производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер выплаты – до 35% должностного оклада за час работы работникам. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

- за сверхурочную работу.

Производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными локальными актами, содержащими нормы трудового права.

7.3. Условия и размеры выплат компенсационного характера работникам образовательного учреждения устанавливаются Коллективным договором (с приложениями), локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

Размеры выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Размеры компенсационных выплат устанавливаются и утверждаются приказом заведующего по образовательному учреждению на основании действующего Коллективного договора (с приложениями), локальных нормативных актов Учреждения.

7.4. Компенсационные выплаты из фонда оплаты труда исчисляются в процентах к окладу с учетом коэффициента квалификации за фактически отработанное время.

7.5. Выплаты компенсационного характера выплачиваются вместе с заработной платой за прошедший месяц.

Условия получения и размеры компенсационных выплат

Наименование	Размер выплат
1	2
Компенсационные выплаты	
Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (по итогам СОУТ)	10%
при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной Трудовым договором	120 %
за работу в ночное время сторожам (ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра)	35%
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	100%
за сверхурочную работу	100%
- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.	100%

VIII. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты

8.1. В фонде оплаты труда на выплаты стимулирующего характера предусмотрена стимулирующая часть.

8.2. Оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляется комиссией, в состав которой входят представители трудового коллектива, представители профсоюзной организации, администрация. Комиссия назначается приказом заведующего по учреждению.

8.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников образовательного учреждения, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

8.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы.

Устанавливаются работникам учреждения в соответствии с Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

Размеры и условия выплат определяются комиссией. По итогам решения комиссии формируется протокол, на основании которого составляется приказ заведующего по учреждению.

- доплаты за интенсивность и результативность.

Устанавливаются работникам образовательного учреждения в соответствии с Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

Размеры и условия выплат определяются комиссией. По итогам решения комиссии формируется протокол, на основании которого составляется приказ заведующего по учреждению.

- доплаты отдельным категориям работников.

Устанавливаются доплата молодым специалистам, работающим в образовательном учреждении. Для целей настоящего положения молодым специалистом считается выпускник образовательного учреждения начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального или послевузовского профессионального образования в возрасте до 30 лет включительно, получивший соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, принятый в порядке, установленном трудовым законодательством, на работу в образовательное учреждение по должности, относящейся к ПКГ «Должности педагогических работников».

- премии по результатам работы.

Определяется работникам образовательного учреждения в соответствии с Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

Размеры и условия выплат определяются комиссией. По итогам решения комиссии формируется протокол, на основании которого составляется приказ заведующего по учреждению.

Не начисляются премии работникам, имеющим дисциплинарные взыскания за:

- Прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительно причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
- Появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;
- Опоздание к началу рабочего дня без предупреждения непосредственного руководителя;
- Невыполнение распоряжений руководителя;
- Неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на работника обязанностей.

Работодатель имеет право досрочно снять с работника дисциплинарное взыскание по собственной инициативе, просьбе работника или по ходатайству его непосредственного руководителя.

- поощрительные выплаты.

К поощрительным выплатам работникам образовательного учреждения относятся выплаты в связи:

- с юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и т.д.);
- с праздничными датами и профессиональными праздниками;
- при увольнении в связи с выходом на пенсию.

Решение по размеру и условиям поощрительных выплат принимается заведующим образовательным учреждением и оформляется приказом заведующего по учреждению.

- выплата материальной помощи.

В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной форме), оказываемая работникам образовательного учреждения в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

Выплата материальной помощи осуществляется в следующих случаях:

- вступление в брак;
- рождение детей;
- смерть работника или близкого родственника работника;
- тяжелое материальное положение (длительная болезнь, операция, несчастный случай).

Предоставление материальной помощи производится при представлении работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

Размеры и условия выплаты материальной помощи работникам образовательного учреждения устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

Решение по размеру и условиям поощрительных выплат принимается заведующим образовательным учреждением и оформляется приказом заведующего по учреждению.

8.5. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются вместе с заработной платой за прошедший месяц.

8.6. Стимулирующие выплаты из фонда оплаты труда исчисляются в процентах к окладу с учетом коэффициента квалификации за фактически отработанное время.

При отсутствии или недостатке объёмов бюджетных ассигнований на оплату труда руководитель образовательного учреждения вправе приостановить стимулирующие выплаты, уменьшить, либо отменить их, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Критерии оценки труда работников для получения стимулирующих выплат

Наименование	Размер выплат
1	2
<i>Для всех категорий работников</i>	
За сложность и (или) напряженность выполняемой работы	До 500 %
За интенсивность и результативность	До 100%
Доплаты отдельным категориям работников	20%
Премии по результатам работы	До 350%
Поощрительные выплаты	До 200%
Материальная помощь	До 200%

IX. Ответственность работодателя за задержку зарплаты

9.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.2. При задержке выплаты зарплаты на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу до момента получения задержанных сумм, известив работодателя в письменной форме. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при котором за работником сохраняется должность и оклад.

X. Срок действия Положения

Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового или внесения изменений и дополнений в данное Положение.