От работодателя:

Заведующий

МБДОУ детский сад № 25

_____ Е.К. Портнягина

«01» января 2021г.

М.п.

От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

МБДОУ детский сад № 25

_____ Е.И. Ермак

«01» января 2021г.

Положение
об отраслевой системе оплаты труда руководителей, заместителей и главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения « Детский сад № 25» Артемовского городского округа, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования

В целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения дополнительное соглашение вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с момента перехода на отраслевую систему оплаты труда.

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Детский сад № 25» Артемовского городского округа, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования (далее – Положение), устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Детский сад № 25» Артемовского городского округа реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования (далее – учреждения), в том числе компенсационных и стимулирующих выплат.

1.2. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а так же коллективным договором.

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым 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).

2.2. Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальная величина выплаты не может быть менее четырех процентов оклада.

На момент введения отраслевой оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. Руководители учреждения принимают 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 рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждения применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждения, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленном действующим законодательством:
районный коэффициент – 20%;
процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;
процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

2.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

2.4.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), при совмещении профессий (должностей) расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – статьей 151 ТК РФ; размеры доплат при совмещении профессий(должностей),расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, исходя из оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4.2. Выплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 до 06 часов) составляет 35% оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

2.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьей 149 ТК РФ.

2.6. Работникам учреждения устанавливается доплата за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте, в размере 25 процентов оклада.

2.7. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на оклад работников, на выплаты компенсационного характера (установленные пунктами 2.2, 2.4) и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

3. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Заработная плата руководителя организации состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер оклада руководителя организации определяется трудовым договором.

Оклад руководителя организации устанавливается в кратном отношении к среднему размеру окладов работников организации (за исключением руководителя организации, его заместителя и главного бухгалтера организации), установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - средний оклад работника по ПКГ), и составляет до 3,2 размеров средних окладов по ПКГ.

Кратность оклада руководителя устанавливается от количества потребителей муниципальной услуги.

Количество учащихся	Предельный уровень соотношения
до 100 воспитанников	2,5
от 101 до 150 воспитанников	2,7
от 151 до 180 воспитанников	2,8
от 181 до 200 воспитанников	2,9
от 201 до 250 воспитанников	3,0
от 251до 300 воспитанников	3,1
от 301	3,2

Размер оклада руководителя организации рассчитывается по формуле:

РОрук = К х Ор, где:

РОрук – размер оклада руководителя организации;

К – показатель кратности оклада руководителя организации к среднему окладу работников по ПКГ;

Ор – средний оклад работников по ПКГ согласно штатному расписанию на текущий год (без повышающих коэффициентов) с учетом штатной численности учреждения.

Размер оклада руководителя учреждения подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.2. Компенсационные выплаты руководителю устанавливаются в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения.

3.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премии по итогам работы.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, утверждаемых работодателем.

Оценку работы руководителя учреждения на предмет выполнения ими целевых показателей эффективности работы осуществляет ежеквартально комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (далее – комиссия), создаваемая отраслевым органом.

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя организации утверждаются постановлением администрации Артемовского городского округа.

3.4. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

Доля максимального размера стимулирующих выплат не может превышать 40 процентов (без учета премии по итогам года).

Расчет максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации определяется по формуле:

Рн = (РОрук + ∑КВ) х 40%:60%, где:

Рн – максимальный размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации;

РОрук – размер оклада руководителя учреждения;

∑КВ – суммы компенсационных выплат руководителю организации (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате);

60 процентов – доля оклада и компенсационных выплат в заработной плате руководителя организации (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы);

40 процентов – доля максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, процентов надбавки к заработной плате, премии по итогам работы).

В случае установления руководителю организации выплат за качество выполняемых работ и выплат за интенсивность и высокие результаты работы их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации устанавливается исходя из данных, указанных в таблице.

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах)	**Размер выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и (или) выплат за высокие результаты работы от их максимального размера, в процентах**
100 – 90 включительно	100
менее 90 – 85 включительно	95
менее 85 – 80 включительно	90

менее 80 – 75 включительно	80
менее 75-70	75
Менее 70	Не устанавливается

Руководителю организации по итогам работы за квартал, год (далее – отчетный период) выплачивается премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя организации не менее 85 баллов за отчетный период по оценке комиссии.

Сумма средств, направляемых на выплату премии руководителю организации в текущем финансовом году, не может превышать двух размеров его заработной платы, рассчитанной в соответствии с пунктами 3.1 – 3.4 настоящего Положения (без учета премии по итогам работы) (далее – максимальный размер премиального фонда руководителя учреждения на текущий финансовый год), и определяется по формуле:

Пфi = Оц*(ПФ/i/100), где:

Пфi – размер премиального фонда руководителя учреждения на отчетный период текущего финансового года;

Оц – результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя, в баллах;

Пф – максимальный размер премиального фонда руководителя учреждения на текущий финансовый год;

I – отчетный период (равный соответственно: 4, если отчетным периодом является первый квартал; 1, если отчетным периодом является один год).

Решение о выплате премии по итогам работы руководителю организации принимается работодателем на основании ходатайства отраслевого органа.

3.5. На выплаты, предусмотренные пунктами 3.1 - 3.4 настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

4. ПОРЯДОК И РАЗМЕРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА.

4.1. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются руководителем учреждения на 20 процентов ниже оклада руководителя этого организации.

4.2. Компенсационные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации выплачиваются в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

Компенсационные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

4.3. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников организации, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих из иной приносящей доход деятельности учреждения, с учетом утверждаемых руководителем организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников организации.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру организации устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премии по итогам работы.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы заместителей и главного бухгалтера организации устанавливается исходя из данных, указанных в таблице.

Условия осуществления выплаты за качество выполняемых работ (в процентах %)	**Премии по итогам работы (в рублях)**	**Размер выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и (или) выплат за высокие результаты работы от их максимального размера, в процентах %**
10-300 включительно	Фиксированной суммой	10-300

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в трудовом договоре.

5. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Штатное расписание муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования утверждается руководителем учреждения по согласованию с управлением образования администрации Артемовского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данной организации.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих учреждению в установленном порядке из краевого и местного бюджета, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждения составляет 40 процентов.