

СОГЛАСОВАНО
на общем собрании
трудового коллектива
протокол № 1 от 28.08.2019 г.



УТВЕРЖДЕНО
Приказом №74
от «29» августа 2019г.
заведующий МБДОУ
детский сад «Аленушка»
И.В. Малахова

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада «Аленушка»

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Аленушка» (далее - Положение), разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Бондарского района, утвержденным постановлением администрации района № 231 от 15.05.2019.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ детский сад «Аленушка» (далее - ДОУ).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);

размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов;

размеры и перечень видов выплат компенсационного характера, основные условия их установления и выплаты;

размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера, основные условия их установления и выплаты;

размеры и перечень видов премий, основные условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера;

размеры должностных окладов, размеры и перечень видов выплат компенсационного, стимулирующего характера, премий, установленных для

руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, основные условия их установления и выплаты; особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.4. Система оплаты труда работников ДОО устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом:

- мнения представительного органа работников;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 02.06.2016 № 164-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации, действующей на день начисления заработной платы.

1.6. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения

объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается учреждением самостоятельно по согласованию с финансовым отделом администрации района.

1.9. Оплата труда работников осуществляется за счет средств районного бюджета, средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда.

1.10. Заработная плата работника ДООУ зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, устанавливается в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

II. Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни должностей работников учреждений

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 06.08.2008 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации района от 15.05.2019 № 229 «О внесении изменений в постановление администрации района от 14.10.2016 № 506 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Бондарского района».

2.2. Наименование профессий рабочих и должности служащих по профессиональным квалификационным группам и квалификационным

уровням приведены в приложении к настоящему Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Аленушка».

III. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

3.1. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются работникам учреждений в соответствии с постановлением администрации района от 15.05.2019 № 229 «О внесении изменений в постановление администрации района от 14.10.2016 № 506 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Бондарского района» на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ и квалификационным уровням, установленным разделом 2 настоящего Положения:

- Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе первого уровня - 5582 рубля.
- Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе второго уровня - 6380 рублей.
- Для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня - 9720 рублей (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 год).

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в приложении к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленные учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации района от 15.05.2019 № 229 «О внесении изменений в постановление администрации района от 14.10.2016 № 506 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Бондарского района».

3.2. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательном учреждении применяются:

- по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об

утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалифицированные характеристики должностей работников образования»;

- по общеотраслевым профессиям рабочих - тарифно-квалификационных характеристик, утвержденных постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

IV. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональным повышающих коэффициентов

4.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

2 квалификационный уровень - до 0,10;

3 квалификационный уровень –от 0,10 до 0,15;

4 квалификационный уровень –от 0,15 до 0,25;

5 квалификационный уровень –от 0,25 до 0,40;

- по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,20;

2 квалификационный уровень –от 0,20 до 0,30;

3 квалификационный уровень –от 0,30 до 0,40;

4 квалификационный уровень –от 0,40 до 0,50;

5 квалификационный уровень –от 0,50 до 0,60;

- по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,30;

2 квалификационный уровень –от 0,30 до 0,45;

3 квалификационный уровень –от 0,45 до 0,50.

Учреждение, в пределах средств на оплату труда, может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению администрации района от 15.05.2019 № 229 «О внесении изменений в постановление администрации района от 14.10.2016 № 506 «Об

основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Бондарского района».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень работников основного персонала утверждается локальным актом работодателя.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам муниципального учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

4.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

- от 0,20 до 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;
- от 0,15 до 0,20 - при наличии первой квалификационной категории.

4.3. Работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «отличник», «почетный работник», повышающий коэффициент устанавливается локальным нормативным актом работодателя в размере до 0,20.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный», «Заслуженный», «Отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание применяется только по основной работе при условии, что почетное звание присвоено по профилю деятельности работника.

4.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника основного персонала с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

- до 0,09 - при отнесении должности, профессии к категории «старший»;
- от 0,09 до 0,13 - при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;
- от 0,13 до 0,18 - при отнесении должности, профессии к категории «главный».

4.5. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается заведующим с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом заведующего.

4.7. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в трудовых договорах. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

4.8. Для работников ДОУ устанавливается повышающий коэффициент по типу учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент до 0,25;

Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу учреждения является устав ДОУ.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения по типам ДОУ, дающего право на установление повышающего коэффициента.

4.9. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим профессиональным квалификационным группам может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается заведующим персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, руководителя. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

4.10. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда ДОУ.

V. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

Для работников ДОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (статья 147 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом заведующего в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда» (с изменениями от 01.05.2016).

5.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки;
- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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»;
- за руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, учебными мастерскими и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом, и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются локальным нормативным актом заведующего в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал (год).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом заведующего, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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

5.4. Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере 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 двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом заведующего, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

5.5. Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом заведующего, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

При этом заведующий принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

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

VI. Выплаты стимулирующего характера для работников ДОУ, основные условия их установления и выплаты

6.1. Для работников ДОУ может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ.

6.2. Порядок, условия и периодичность выплат стимулирующего характера определяются локальным нормативным актом заведующего, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в ДОУ показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

6.3. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за:

- обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- методическую и инновационную деятельность;
- эффективную организацию работы;
- выполнение сложных и срочных работ;
- досрочное выполнение работ;
- иные направления в работе.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ определяются ДОУ самостоятельно с учетом распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- сохранение контингента обучающихся;
- специфику образовательных программ;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

- информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- досрочное выполнение работ;
- выполнение важных, сложных и срочных работ.

6.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются ДОО самостоятельно с учетом распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;
- за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;
- за создание социально-психологического климата в группе, коллективе;
- за достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения и воспитания;
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

6.5. Надбавка за стаж работы может предоставляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж работы включается:

- время фактической непрерывной работы;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж работы	размеры выплаты (%)
от 0 до 3 лет	1
от 3 до 5 лет	2
от 5 до 10 лет	3
от 10 до 15 лет	5
от 15 до 20 лет	6
от 20 до 25 лет	8

от 25 до 30 лет	10
от 30 и больше	12

6.6. Надбавка за стаж непрерывной работы производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника), в пределах фонда оплаты труда.

6.7. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

6.8. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются локальным нормативным актом заведующего, трудовыми договорами.

6.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников ДОУ.

6.10. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

6.11. При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- подготовка объектов к учебному году;
- устранение последствий аварий;
- подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;
- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;
- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;
- другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

6.12. Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным

нормативным актом заведующего, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

VII. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

7.1. Для работников ДОО устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

7.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

7.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

7.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

7.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

7.2. Для работников ДОО в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 7.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, в связи с трудной жизненной ситуацией, на медикаменты, погребение близких родственников, на рождение детей, в связи со вступлением в брак, к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения) и прочее;

7.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда и внебюджетных источников.

7.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 7.1. настоящего Положения, осуществляются заведующим в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VIII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

8.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с Типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

8.3. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом повышающих коэффициентов устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 12400 рублей.

8.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу:

повышающий коэффициент по занимаемой должности за:

- наличие ученой степени (кандидата, доктора наук) – 0,20;

- наличие почетного звания:

- «заслуженный» - 0,20;

- «отличник образования», «почетный работник образования» - 0,15.

В случае если у руководителя присутствует несколько оснований для установления повышающего коэффициента за наличие почетного звания, размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель;

- повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 4.9. настоящего Положения;

- персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя муниципального учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3.

8.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- за работу с вредными или опасными условиями труда — до 25 %.

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

8.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

8.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается работодателем на основании оценки эффективности их деятельности с учетом показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений района, утвержденных постановлениями администрации района: от 16.09.2013.№ 359 «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений Бондарского района и их руководителей».

8.8. Размер выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с пунктами 6.5., 6.6., 6.7. настоящего Положения.

8.9. Порядок, условия начисления и размеры премии руководителю учреждения, а также конкретный период премирования устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

8.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются к должностному окладу.

8.11. Должностные оклады устанавливаются:
для заместителя руководителя учреждения - 9920 рублей;
для руководителя филиала - 10540 рублей;
для заместителя руководителя филиала - 9490 рублей.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10 % ниже минимальных окладов руководителей.

8.12. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты. Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

8.13. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат

компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

8.14. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;

Стаж работы	размеры выплаты (%)
от 0 до 3 лет	1
от 3 до 5 лет	2
от 5 до 10 лет	3
от 10 до 15 лет	5
от 15 до 20 лет	6
от 20 до 25 лет	8
от 25 до 30 лет	10
от 30 и больше	12

- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

8.15. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

- положительная динамика качества знаний обучающихся;
- динамика развития материального обеспечения учреждения;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в учреждении.

8.16. Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения определяются локальным нормативным актом заведующего с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

8.17. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

8.18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого

учреждения устанавливается в размере, не превышающем 5-кратного размера.

8.19. Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства, количества структурных подразделений, объёмов производства и (или) оказания услуг (работ) и определяется нормативным актом администрации района, а также трудовым договором, заключенным с руководителем, заместителем и главным бухгалтером предприятия (учреждения).

Соотношение средней заработной платы руководителя ДОО и средней заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

IX. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

9.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

9.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников ДОО включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Аленушка», выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

9.3. Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах

работы. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем преподавательской работы, который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

9.4. Право распределять преподавательскую работу предоставлено заведующему ДОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

9.5. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается локальным актом ДОУ с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

9.6. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного, районного бюджетов, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

**Приложение к
Положению об оплате труда
работников МБДОУ
детского сада «Аленушка»**

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ) И
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ
И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО
ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ**

№ п\п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (гр.4*гр.5)
1	2	3	4	5	6
		1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня			
1		1.1. ПКГ «учебно-вспомогательного персонала первого уровня»			
	1	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	5582	1	5582
2		1.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
	1	Делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, таксировщик, экспедитор	5582	1	5582
		1.3. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (в т. ч. медицинских работников)			

	1	<p>Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, подсобный рабочий кухни, возчик, гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, истопник, кочегар, кастаньяша, кладовщик, конюх, парикмахер, садовник, сторож, сторож (вахтер), уборщик производственных (или служебных) помещений, машинист по стирке белья, санитарка, младшая медицинская сестра</p>	5582	1	5582
		2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня			
4		2.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих»			
	1	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор газовой котельной,</p>	6380	1	6380

		повар, водитель автобуса, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
	2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6648	1	6648
	3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6890	1	6890
	4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7146	1	7146
5		2.2. ПКГ «Учебно-вспомогательного персонала второго уровня»			
	1	Дежурный по режиму; младший воспитатель	6380	1	6380
	2	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6648	1	6648
6		2.3. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (в т.ч. медицинские работники)			

	1	Администратор, инспектор по кадрам, лаборант, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, техник, художник, инструктор по лечебной физкультуре	6380	1	6380
	2	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	6648	1	6648
	3	Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	6890	1	6890
	4	Механик, аккомпаниатор, библиотекарь, зубной врач	7146	1	7146
	5	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник участка (цеха)	7400	1	7400
		3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня			
7		3.1. ПКГ должностей педагогических работников			
	1	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	8100	1,2	9720

		старший вожатый			
	2	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог- организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8100	1,3	10530
	3	Воспитатель; мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог; старший инструктор- методист; старший тренер-преподаватель, врачи-специалисты	8100	1,4	11340
	4	Преподаватель; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель- дефектолог; учитель- логопед (логопед)	8100	1,5	12150
8		3.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
	1	Бухгалтер, бухгалтер- ревизор, документовед, инженер, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист, инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, сурдопереводчик, экономист, эксперт, юрисконсульт,	8000	1	8000

		режиссер, библиотекарь, аналитик, специалист по связям с общественностью			
	2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	8096	1	8096
	3	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	8360	1	8360
	4	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8520	1	8520
	5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместителя начальника (заведующего) отдела	8800	1	8800
9		3.3. ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно - вспомогательного персонала дополнительного профессионального образования			
	3	Специалист по учебно-методической работе 1 категории, тьютор	8000	1	8000
		4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня			
10		4.1. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
	1	Начальник отдела кадров, начальник	9250	1	9250

		отдела материально-технического снабжения, начальник юридического отдела, заведующий библиотекой			
	3	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	10540	1	10540
11		4.2. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
	1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей и дополнительного профессионального образования	9250	1,25	11563
	2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник	9250	1,3	12025

		(заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования			
	3	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования и дополнительного профессионального образования	9250	1,4	12950