

СОГЛАСОВАНО
на общем собрании Приказом № 80
трудоового коллектива от «15» августа 2024 г.
протокол № 1 от 15.08.2024 г.

УТВЕРЖДЕНО
заведующий МБДОУ
детский сад «Аленушка»
_____ Т.Е.Лаврентьева

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

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Аленушка» (далее — Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Совета депутатов Бондарского муниципального округа Тамбовской области от 15.12.2023 № 121 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Бондарского муниципального округа Тамбовской области», постановлением администрации муниципального округа от 20.03.2024 № 260 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Бондарского муниципального округа», рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тамбовской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

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 по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням для работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Бондарского муниципального округа (далее - ПКГ);

размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), 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. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями,

локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным 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, 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 управлением администрации муниципального округа.

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

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

1.11. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности не являющиеся муниципальными в администрации муниципального округа.

2. 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых 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 муниципального округа от 20.03.2024 № 260 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Бондарского муниципального округа».

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».

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

3.1. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются работникам учреждений в соответствии с постановлением администрации муниципального округа от 20.03.2024 № 260 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Бондарского муниципального округа» на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ и квалификационным уровням, установленным разделом 2 настоящего Положения:

1. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе первого уровня - 8 121 рублей.

2. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе второго уровня - 9 282 рублей.

3. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе третьего уровня - 11 639 рублей;

для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня - 11 639 рублей (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 г.).

4. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня - 13 457 рублей.

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 муниципального округа от 20.03.2024 № 260 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Бондарского муниципального округа».

3.2. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательных учреждениях 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, утвержденные 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.

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

4.1. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности

4.1.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы 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.

Учреждения, в пределах средств на оплату труда, могут самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению администрации муниципального округа от 20.03.2024 № 260 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Бондарского муниципального округа».

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, применяются и к иным работникам муниципального учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе 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).

4.1.2. 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. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

от 0,50 до 1,0 - при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

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

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

до 0,15 - при наличии второй квалификационной категории.

Присвоение квалификационной категории (первой, высшей) осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196. Причем к аттестации в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» допускаются педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию.

4.1.3. Работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по профилю учреждения, 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.

4.1.4. 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.

Рекомендуемый 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».

4.1.5. Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности:

начальник (руководитель) бригады (группы) - до 0,14;

заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение - от 0,14 до 0,16;

заведующий (начальник) структурного подразделения - от 0,16 до 0,20.

4.1.6. 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.

4.1.7. 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.

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

4.2.1. Для работников ДООУ в зависимости от типа (вида) учреждения (условия труда в котором отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности и другие) устанавливаются повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за работу в отдельных образовательных учреждениях (структурных подразделениях) с опасными и иными особыми условиями труда:

- в специальных (коррекционных) классах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, группах, созданных в образовательных учреждениях - работникам, занятым в этих классах, группах, - повышающий коэффициент до 0,20;

- учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей; учителям за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых; в учреждениях (структурных подразделениях) для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, центрах психолого-медико-социального сопровождения детей и подростков с девиантным поведением – повышающий коэффициент до 0,20;

- за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент до 0,25.

4.2.2. Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав муниципального учреждения.

4.2.3. Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) муниципального учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

4.3. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

4.3.1. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен

работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

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

5. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

Для работников ДОО 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 работодателя 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».

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 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 положением об оплате труда учреждения или локальным нормативным актом работодателя 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 работодателя, 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 работодателя, 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 работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется в соответствии с Правилами выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

5.7. 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 работодатель 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 и в положении об оплате труда ДОУ.

6. Выплаты стимулирующего характера для работников муниципальных учреждений, условия их установления

6.1. Для работников муниципальных учреждений муниципального округа

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.

Период, за который выплачивается премия (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом заведующего. С целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, единовременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных 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 муниципальном учреждении муниципального округа показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом рекомендаций областных органов исполнительной власти в сфере образования.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Не допускается использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без увязки с результатами и эффективностью деятельности ДООУ и каждого работника. Размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов труда.

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, определенные положением об оплате труда

учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ определяются учреждением 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 ДОУ самостоятельно и закрепляются локальным актом заведующего с учетом мнения представительного органа работников (при наличии) 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 воспитанников высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

6.5. Надбавка за стаж непрерывной работы может предоставляться

работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

- время фактической непрерывной работы в данном учреждении;
- 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 непрерывной работы в данном учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
до 3 лет	до 5
от 3 до 5 лет	до 10
от 5 до 10 лет	до 15
от 10 до 15 лет	до 20
от 15 и более	до 30

6.6. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

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. 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).

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.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

6.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются положением об оплате труда учреждения либо локальным нормативным актом работодателя, трудовыми договорами.

6.10. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

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

7.1. Для работников учреждений 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 учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 7.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение(отца,матери,сына,дочери,брата,сестры) ,рождение ребенка, свадьбу, - в связи с юбилейными датами, за многолетний и добросовестный труд , к отпуску 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 Примерного положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

8.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, устанавливается сроком на год с 01 сентября текущего года по 31 августа года, следующего за текущим, 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 18040 рублей.

8.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие повы-

повышающие коэффициенты к должностному окладу:

повышающий коэффициент по занимаемой должности за:

- наличие ученой степени (кандидата, доктора наук) - 0,20;
- наличие почетного звания:
- «заслуженный», «мастер спорта» - 0,20;
- «отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения - 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. 4.2.1. настоящего Примерного 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 %;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами определяется локальным актом работодателя в соответствии с пунктом 5.6. раздела 5 настоящего положения.

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.

Премирование руководителя учреждения производится при условии своевременного, качественного и в полном объеме выполнения функций и услуг, связанных с уставной деятельностью учреждения, отсутствия просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности по налогам, сборам и страховым взносам в государственные внебюджетные фонды, нарушений законодательства, выявленных по результатам проверок деятельности учреждения уполномоченными органами, и привлечения к административной ответственности.

Максимальный размер премирования руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период не может превышать 100 процентов от должностного оклада (без учета персональных повышающих коэффициентов).

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 округа, утвержденных постановлением администрации муниципального округа, за прошедший учебный год.

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 заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада руководителя учреждения, на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей, но не ниже установленных постановлением администрации муниципального округа от 20.03.2024 № 260 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Бондарского муниципального округа».

8.12. Заместителям руководителя учреждения, заведующим филиалов и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются персональные повышающие коэффициенты. Общий размер персональных 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;
- 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;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе Единого государственного экзамена);
- 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 работодателя 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 (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере:

- для руководителей - не превышающем четырехкратного размера;
- для заместителей руководителя и главных бухгалтеров - не

превышающем трехкратного 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, объемов производства и (или) оказания услуг (работ) и определяется нормативным актом администрации муниципального округа, а также трудовым договором, заключенным с руководителем, заместителем и главным бухгалтером учреждения.

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

9. 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 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».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Оклады работников, установленные в приложении к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

9.3. Объем преподавательской (учебной) работы учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

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 учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

9.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено заведующему ДООУ 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 (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

9.6. Педагогическим работникам образовательных учреждений, награжденным нагрудным знаком Правительства Тамбовской области «За верность педагогической профессии» в пределах фонда оплаты труда может устанавливаться единовременное денежное вознаграждение в размере 25000 рублей.

Единовременное денежное вознаграждение является составной частью фонда оплаты труда, на которое распространяются действующие нормативные правовые акты в части начисления и взимания налогов.