

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №4 «РАДУГА» Г.МИЧУРИНСКА ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Согласовано

Семыкина С.В. Смыкова
собрание трудового коллектива
Протокол №1 от 04.10.2017

Утверждено

Заведующий МБДОУ «Детский
сад №4 «Радуга»

О.Ю. Мишукова

Приказ №134 от 04.10.2017



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД №4 «РАДУГА»**

Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 «Радуга», разработано в соответствии с Примерным Положением об оплате труда муниципальных учреждений, подведомственных управлению народного образования администрации города Мичуринска, постановлением администрации города Мичуринска от 28.09.2016 №2313 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

1.2. Положение определяет порядок оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №4 «Радуга».

1.3. Положение включает в себя:

размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее – ПКГ) профессиональных квалификационных групп;

предельные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления;

виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда руководителя учреждения, руководителя структурного подразделения,

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, муниципальными правовыми актами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, с учетом:

мнения представительного органа работников учреждения;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, 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 регио-

нальным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1 наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.7.2 применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств бюджета Российской Федерации, бюджета Тамбовской области, местного бюджета, части средств от оказания платных услуг и средств поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается приказом по учреждению, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ

2.1. Должности (профессии) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников 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», постановлением администрации города Мичуринска от 28.09.2016 №2313 «Об основах формирования системы оплаты труда работников

муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска»).

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены в соответствии с постановлением администрации города Мичуринска от 28.09.2016 №2313 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска»:

по ПКГ первого уровня – 3000 рублей.

по ПКГ второго уровня – 3426 рублей.

по ПКГ третьего уровня – 5040 рублей – в муниципальных образовательных учреждениях (по должностям педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012).

по ПКГ четвертого уровня – 5810 рублей – в муниципальных образовательных учреждениях.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ и представлены в приложении к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации города Мичуринска от 28.09.2016 №2313 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска».

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждениях, применяются:

2.3.1 по должностям работников образования – квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н;

2.3.2 по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – общеотраслевые квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 №37;

2.3.3 по общеотраслевым профессиям рабочих – тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 №31, постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. №31/3-30.

2.4. Индексация размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в связи с ростом

потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. 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

3.1. Для работников Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты по занимаемой должности.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников применяется к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников установлен в Приложении настоящего положения.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), минимальная ставка заработной платы умноженные на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образуют оклад (должностной оклад).

Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад).

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) заработной платы, а при выполнении работы (учебной нагрузке) в объеме менее 1 ставки – пропорционально отработанному времени, с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

3.3. Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», и другие по профилю учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю учреждения – по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент - 0,20;

работникам, имеющим почетное звание «отличник», «почетный работник» – 0,10.

Повышающий коэффициент устанавливается при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо занимаемой должности и устанавливается с даты присвоения почетного звания либо награждения орденами и медалями за работу в образовательных учреждениях.

При наличии у работника двух почетных званий повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработ-

ной платы работника основного персонала с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Предельный размер повышающего коэффициента:

0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

3.5. Предельный размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

заведующий (начальник, руководитель) структурного подразделения – 0,20.

3.6. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются приказом работодателя.

3.7. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. 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.

3.8. Для работников, условия труда в которых отличаются от нормальных, устанавливаются следующие предельные повышающие коэффициенты исходя из типа (вида) учреждения, расположенности учреждения, в процентах к окладу:

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

работникам образовательных организаций, участвующим в работе психолого-медико-педагогической комиссии – повышающий коэффициент – 0,20;

Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается отдельно по каждому основанию, но суммарно не должен превышать 0,8.

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

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) муниципального учреждения или изменения условий труда дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.9. Для работников учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, его размерах, периодах и условиях выплаты принимается руководителем учре-

ждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

Период действия персонального повышающего коэффициента может быть изменен решением руководителя при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшения качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей и др.

3.10. 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 работников учреждения.

Установление и выплата повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 3.2-3.9, определяются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, установленных в графе 5 приложения к настоящему Положению, а при выполнении работы (учебной нагрузке) в объеме менее 1 ставки – пропорционально отработанному времени.

Применение указанных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы, не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат и производятся в пределах фонда оплаты труда.

3.11. Выплата повышающих коэффициентов, указанных в настоящем разделе, осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, не подтверждения квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента, изменения условий труда, отличающихся от нормальных.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются учреждением самостоятельно сроком не более чем на один учебный год в приказе руководителя учреждения и закрепляются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

3.12. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

4. Выплаты компенсационного характера, основы их установления

4.1. Для работников учреждений устанавливаются виды выплат компенсационного характера.

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 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 аттестации рабочих мест, проведенной до 01 января 2014 г., а по окончании срока ее действия (5 лет), по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») в размере не менее 4% оклада, ставки заработной платы.

Выплата устанавливается приказом руководителя учреждения и сохраняется до обеспечения безопасных условий труда или до перехода на новое место работы, соответствующее требованиям безопасности, или до назначения на новую должность (рабочую профессию), или до расторжения трудовых отношений.

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

4.1.2.1. 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 и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4.1.2.2. При выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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».

Выплаты, предусмотренные пунктом 4.1.2, устанавливаются в соответствии со статьями 150, 151 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании соглашения сторон трудового договора, табеля учета рабочего времени, приказа учреждения, со дня, когда работник приступил к выполнению дополнительных работ, и на срок до одного учебного года.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

При пересмотре норм, а также при ухудшении качества работы такие доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены, а работник может быть полностью или частично освобожден от выполнения дополнительных обязанностей, указанных в настоящем пункте.

4.1.3. Выплаты за сверхурочную работу производятся в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации на основании табеля учета рабочего времени и приказа учреждения.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.4. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день производятся 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 устанавливаются на основании табеля учета рабочего времени 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.

4.1.5. Выплаты за работу в ночное время производятся в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливаются в размерах не ниже, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 06 часов).

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада за час работы, часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается на основании табеля учета рабочего времени локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

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

Федерации. С учетом проведенной 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.

4.3. Порядок исчисления дневной и часовой ставки (части оклада (должностного оклада)) за день или час работы определяется локальным нормативным актом работодателя.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в приказе учреждения и трудовых договорах работников.

5. Выплаты стимулирующего характера и условия их установления

5.1. Для работников устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

доплата молодым специалистам;

надбавка воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций;

надбавка младшим воспитателям дошкольных образовательных организаций;

надбавка прочим педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций;

премии за выполнение особо важных и срочных работ;

премии по итогам работы (за год).

5.2. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает работодатель с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом по учреждению в пределах фонда оплаты труда, с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом по учреждению, принимаемым на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, установленным в графе 5 приложения к настоящему Положению, и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

по приказу руководителя учреждения: работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

работникам, занятым в структурном подразделении учреждения – на ос-

новании представления руководителя структурного подразделения.

Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

5.3. Выплаты за **интенсивность и высокие результаты работы** носят стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных) и устанавливается приказом по учреждению за прошедший период ежеквартально.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, **определяются учреждением самостоятельно** с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства от 26.11.2012 №2190-р, в части введения «эффективного контракта», закрепляются приказом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в **соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:**

- за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- за сохранение контингента обучающихся;
- за специфику образовательных программ;
- за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- за выполнение важных, сложных и срочных работ.

5.4. Выплаты за **качество выполняемых работ** призваны улучшить показатели качества работ и устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяемых учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства от 26.11.2012 №2190-р, в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.5 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и вы-

платы за качество выполняемых работ устанавливаются по решению комиссии по установлению выплат стимулирующего характера учреждения.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на период, определяемый работодателем.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты и выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы) в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки деятельности работников учреждения, системой оценки, утвержденными учреждением самостоятельно.

Максимальный размер выплат за интенсивность – до 300% , за качество выполняемых работ – до 200 %.

При необходимости размер выплат может быть изменен в течение года в зависимости от объема, режима или эффективности работы.

Уменьшение размеров выплат или прекращение их выплаты производится при следующих обстоятельствах: уменьшение трудовой нагрузки, частичное прекращение исполнения трудовой функции, невыполнение показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты не производятся в период сохранения за работником среднего заработка в соответствии с законодательством.

Работникам, отработавшим неполный рабочий день или не выполнившим месячную норму рабочего времени, выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

Вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, выплаты устанавливаются по итогам работы за текущий месяц до наступления следующего срока установления стимулирующей выплаты при условии выполнения половины месячной нормы рабочего времени.

5.6. Доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается ежемесячно в размере 2300 рублей за ставку заработной платы, пропорционально отработанному времени и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Порядок установления, начисления и выплаты доплаты определяется на основании постановления администрации Тамбовской области от 04.06.2010 №644 «О дополнительных мерах стимулирования отдельных педагогических работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования».

Доплата начисляется и выплачивается молодым специалистам со дня возникновения у них права на ее назначение и прекращается со дня утраты молодым специалистом права на ее получение.

5.7. Надбавка воспитателям, дошкольных образовательных учреждений устанавливается ежемесячно в размере 30% от оклада заработной платы сроком на 1 год на основании приказа образовательного учреждения.

5.8. Надбавка прочим педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений устанавливается ежемесячно в размере 15% от ок-

лада заработной платы сроком на 1 год на основании приказа образовательного учреждения.

5.9. Надбавки, указанные в пунктах 5.8, 5.9 настоящего Положения устанавливаются на основании постановления администрации города Мичуринска от 08.02.2012 №256 и финансируются из средств областного бюджета.

5.10 **Надбавка младшим воспитателям** за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков устанавливается на основании настоящего Положения ежемесячно в размере 30% от ставки заработной платы сроком на 1 год на основании приказа образовательного учреждения.

5.11. **Премирование** направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки комиссией по установлению стимулирующих выплат, созданной приказом по учреждению, каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения учреждением уставных задач и договорных обязательств.

Настоящим Положением предусматриваются:

- премии за выполнение особо важных и срочных работ;
- премии по итогам работы (за год).

Премирование работников по результатам их труда зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ могут 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 у учебному году;

- устранение последствий аварий;

- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

- подготовки и проведение региональных, муниципальных и прочих мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

- и другие особо важные и срочные работы, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

5.11.1. **Премия за выполнение особо важных и срочных работ** выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качествен-

ный результат труда, в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Единовременное премирование, осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий, а также наступления события.

Особо важными и срочными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

подготовки объектов к учебному году;

устранения последствий аварий;

подготовки и проведения мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

другие особо важные и ответственные работы, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Для выплаты единовременной премии необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом по учреждению. Основанием для издания приказа о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных настоящим Положением, является решение комиссии по установлению стимулирующих выплат учреждения.

максимальный размер единовременной премии до 200% независимо от нагрузки.

5.11.2. Премии по итогам работы (за год) выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (год), устанавливаются работнику с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, утвержденных руководителем учреждения, позволяющих оценить результат его работы, на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, а также распоряжениями непосредственных руководителей, в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются Положением о выплатах стимулирующего характера для работников МБДОУ «Детский сад «Радуга», принятым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Максимальный размер премии по итогам работы до 200%.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, руководителя структурного подразделения,

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, руководителя структурного подразделения учреждения, устанавливается не более чем на учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации города.

6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются локальным нормативным актом Управления и устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

6.3. Размеры должностного оклада руководителя филиала устанавливаются на 10% ниже должностных окладов руководителя на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

В учреждении должностные оклады, определяемые работодателем в трудовом договоре, устанавливаются:

руководителю филиала (отделения) в фиксированном размере – 6424 рубля;

6.4. Руководителю филиала устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

6.5. Выплаты компенсационного характера руководителю филиала устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.6. Руководителю филиала устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

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

6.7. 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.

6.8. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат руководителю структурного подразделения определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

6.9. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, руководителя структурного подразделения.

6.10. Руководителю, руководителю структурного подразделения, разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, педагогическую работу в пределах рабочего времени по основной должности с доплатой. Размер

доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении.

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

6.11. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 4-кратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, руководителя структурного подразделения, и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы учреждения и определяется нормативным актом главного распорядителя средств городского бюджета, в ведении которого находится данное учреждение, а также трудовым договором с руководителем учреждения.

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

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

7. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения

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

7.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются в соответствии с нормами, 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».

8. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

8.1.1 при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления обра-

зованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

8.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

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

8.4. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

9. Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств вышестоящего бюджета, средств муниципального бюджета, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности предусмотренных на оплату труда работников.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №4 «Радуга»

Размеры

окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению

народного образования администрации города Мичуринска, по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), ставка заработной платы (рублей в месяц)	повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности (гр.3*гр.4+гр.3) (рублей в месяц)
1	2	3	4	5
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»				
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих , рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, подсобный рабочий по кухне, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды	3000	0	3000,00
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих»				
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	3426	0	3426,00

	зданий			
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»				
1	Младший воспитатель	3426	0	3426,00
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»				
1	Заведующий складом, заведующий хозяйством , должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	3426	0	3426,00
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1	музыкальный руководитель,	5040	0,15	5796,00
2	педагог дополнительного образования	5040	0,15	5796,00
3	Воспитатель,	5040	0,15	5796,00
4	старший воспитатель, учитель-логопед (логопед)	5040	0,5	7560,00
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
4.2. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений образовательных учреждений				
1	Заведующий обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	7553	0	7553,00