


Согласованно:
Протокол заседания собрания
трудового коллектива
№ 12 от 31.08.2017г
председатель собрания ТК
 Н.В. Ефимова

Утверждено:
Приказом № 80/1 от 01.09.2017г
МБДОУ д. «Сказка»
заведующий  О.Г. Деева



Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения детский сад «Сказка», Лёвинского и Ивенского филиалов

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения детский сад «Сказка», Лёвинского и Ивенского филиалов (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Моршанского района от 17.08.2016 г. № 502 «О внесении изменений в постановление администрации района от 29.05.2009 №420 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений».

1.2. Положение определяет примерный порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения детский сад «Сказка», Лёвинского и Ивенского филиалов (далее - учреждения).

1.3. Положение включает в себя:

- рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее - ПКГ) профессиональных квалификационных групп;
 - рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления и выплаты;
 - рекомендуемые виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;
 - рекомендуемые виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;
 - условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера;
 - особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.
- 1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, 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, 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 ре-

гиональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 [Трудового кодекса Российской Федерации](#).

1.6. Заработная плата работника учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения Примерного 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 Тамбовской области, муниципального бюджета Моршанского района и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

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

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с [приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"](#), [от 05 мая 2008 года N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования"](#), [от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"](#), [от 29 мая 2007 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"](#), [от 06.08.2007 N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам"](#), [от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников"](#), [постановлением администрации области от 03.08.2016 N 879 "Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений"](#).

2.2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников

учреждения установлены в соответствии с постановлением администрации Моршанского района от 17.08.2016 г. № 502 «О внесении изменений в постановление администрации района от 29.05.2009 №420 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений»

по ПКГ первого уровня - 3000 рублей;

по ПКГ второго уровня - 3426 рублей;

по ПКГ третьего уровня - 4940 рублей.

В минимальный оклад ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012;

по ПКГ четвертого уровня - 5710 рублей.

Рекомендуемые 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 Моршанского района от 17.08.2016 г. № 502 «О внесении изменений в постановление администрации района от 29.05.2009 №420 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений».

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:

- по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные [приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н](#);

- по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) - квалификационные характеристики утвержденные [приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 N 251н](#);

- по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) - общеотраслевые квалификационные характеристики, утвержденные [постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 N 37](#);

- по общеотраслевым профессиям рабочих - тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные [постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 N 31](#).

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.

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. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала рекомендуется устанавливать к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в следующих размерах:
по ПКГ второго уровня:

- 2 квалификационный уровень - до 0,10;
- 3 квалификационный уровень - до 0,15;
- 4 квалификационный уровень - до 0,25;
- 5 квалификационный уровень - до 0,40;

по ПКГ третьего уровня:

- 1 квалификационный уровень - до 0,20;
- 2 квалификационный уровень - до 0,30;
- 3 квалификационный уровень - до 0,40;
- 4 квалификационный уровень - до 0,50;
- 5 квалификационный уровень - до 0,60;

по ПКГ четвертого уровня:

- 1 квалификационный уровень - до 0,30;
- 2 квалификационный уровень - до 0,45;
- 3 квалификационный уровень - до 0,50.

Учреждение самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в п. 3.1 настоящего положения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности "Образование", устанавливается приказом учреждения в соответствии с Перечнем должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности "Образование", установленным приказом управления.

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

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

3.2. 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:

- до 0,45 - при наличии высшей квалификационной категории;
- до 0,30 - при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень или почетное звание "заслуженный", "народный", "мастер", "мастер спорта", "отличник", "почетный работник" 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 в размере до 0,20.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности "старший", "ведущий", "главный" устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника 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";
- до 0,13 - при отнесении должности, профессии к категории "ведущий";

до 0,18 - при отнесении должности, профессии к категории "главный".

3.5. 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 (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.6. Для работников учреждения устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения, условия труда в котором отличаются от нормальных, от расположенности учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент до 0,25;
- за работу в отдельных образовательных организациях (структурных подразделениях) с опасными и иными особыми условиями труда:

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

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

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

3.7. 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.

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

3.8. 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.

4. Рекомендуемые выплаты компенсационного характера, основы их установления.

Для работников учреждений устанавливаются виды выплат компенсационного характера.

4.1. 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.

4.2. 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 работников учреждения.

При выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную [приказом Министерства образова-](#)

[ния и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 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"](#).

Размеры выплат компенсационного характера определяются исходя из минимального оклада с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или иным локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

4.3. 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. 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 учреждения.

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

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.

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.

4.4. 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 или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, 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 работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в соответствии со статьей

147 Трудового кодекса Российской Федерации) устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда (ч.4 ст.27 Федерального закона от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (аттестация рабочих мест)) – до 12% от минимального оклада.

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

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения и конкретизируются трудовыми договорами.

Основанием для начисления компенсационных выплат работникам муниципального учреждения являются трудовой договор, приказ руководителя учреждения, исходя из оценки фактической работы работника в условиях труда, отличающихся от нормальных, табель учета рабочего времени, настоящее Положение.

5. Рекомендуемые выплаты стимулирующего характера, условия их установления

5.1. Для работников учреждений рекомендуется устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

5.2. Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения в трудовых договорах.

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

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- за обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- за методическую и инновационную деятельность;
- за разработку эффективных предложений по организации работы учреждения;
- за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования

труда учреждения норм труда;

за иные направления в работе, определенные положением об оплате труда работников учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяются учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной [распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р](#), в части введения "эффективного контракта", закрепляются локальным актом 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 сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

за информативную емкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

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 устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной [распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р](#), в части введения "эффективного контракта" и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения 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 обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их диагностики;

за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы предоставляется 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;

- 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

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

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 работников учреждения.

5.7. В случае если у работника учреждения 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 нее и производится перерасчет среднего заработка.

5.8. 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 срочных 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.

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

5.10 Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в размере до 3-х должностных окладов по решению работодателя.

5.11 Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам образовательных учреждений к должностному окладу с учетом повышающих персональных коэффициентов. Размеры выплат стимулирующего характера для других категорий работников устанавливаются к окладам (должностным окладам) с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников.

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

6. Перечень видов выплат социального характера для работников учреждений, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

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

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

6.1.3. 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;

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

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Примерного положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее.

Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах принимается приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

Максимальный размер материальной помощи не должен превышать двух минимальных окладов, ставок заработной платы.

6.3. Единовременное денежное вознаграждение в размере 25000 рублей выплачивается педагогическим работникам, награжденным нагрудным знаком администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии»

6.4. 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 выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пунктах 6.1. и 6.2. настоящего Примерного положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения

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

7.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 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 воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических 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.

7.3. Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и

режимом рабочего времени определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

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

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад «Сказка»

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Рекомендуемый минимальный оклад (минимальный должностной оклад), (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня					
1	1.1. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»				
	1	Делопроизводитель	3000	1	3000
2	1.2. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
	1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (котельной), повар, дворник, кастелянша, сторож, уборщик производственных (или служебных) помещений, машинист по стирке белья,	3000	1	3000
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня					
3	2.1. ПКГ «Общепрофессиональные 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, оператор газовой котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3426	1	3426

4.	2.2. ПКГ «Учебно-вспомогательного персонала второго уровня»				
	1	Младший воспитатель	3426	1	3426
5.	2.3. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (в т.ч. медицинские работники)				
	1	Заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производственное должностное наименование «старший».	3426	1	3426
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня					
6	3.1. ПКГ должностей педагогических работников				
	1	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	4940	1,2	5928
	2	Воспитатель;	4940	1,4	6916
	3	старший воспитатель; учитель-логопед	4940	1,5	7410
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня					
7	4.1. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»				
	1	Заведующий филиала	5710	1	5710

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад «Сказка»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников образовательных учреждений, относимых к основному персоналу, обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение

Воспитатель;

Старший воспитатель;

Учитель-логопед;

Инструктор по физической культуре;

Музыкальный руководитель.