

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад №10 «Малыш»
И.А. Мильцина

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад №10 «Малыш»
Н.А. Родюкова

Приказ от « 28 » 08 20 19 г.

№ 19

Рассмотрено и рекомендовано к утвержде-
нию на заседании общего собрания работ-
ников

Протокол от « 27 » 08 20 19 г. № 25

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №10 «Малыш»
г.Мичуринска Тамбовской области**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10 «Малыш» города Мичуринска Тамбовской области (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации города Мичуринска Тамбовской области от 28.03.2019 №548 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска», Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению народного образования администрации города Мичуринска, утвержденным постановлением администрации города Мичуринска Тамбовской области от 07.05.2019 №791, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

1.2. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10 «Малыш» города Мичуринска Тамбовской области (далее – Учреждение). Срок данного Положения не ограничен. Данное положение вступает в силу 1 сентября 2019 года.

1.3. Настоящее положение включает в себя:

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

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

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения;

особенности оплаты труда педагогических 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 профсоюзного комитета 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 региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, определяемый в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 №583, не должен превышать расчетного среднемесячного уровня оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы.

2. Размеры окладов (должностных окладов), 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».

2.2. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников установлены в соответствии с постановлением администрации города Мичуринска Тамбовской области от 28.03.2019 №548 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска»:

по ПКГ первого уровня – 5582 рубля.

по ПКГ второго уровня – 6380 рублей.

по ПКГ третьего уровня – 8100 рублей (по должностям педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012).

2.3. Для работников учреждения устанавливаются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы состоящие из минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, умноженные на повышающий коэффициент по занимаемой должности (Приложение №1 к настоящему положению).

2.4. Индексация размеров минимальных окладов (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.

2.5. 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:

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

2.5.2 по общеотраслевым должностям служащих – общеотраслевые квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 №37;

2.5.3 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.

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 занимаемым должностям.

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

Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала установлены в Приложении №1 к настоящему Положению в соответствии с приложением №2 к постановлению администрации города Мичуринска Тамбовской области от 28.03.2019 №548 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска».

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 Примерным перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установленным приказом управления народного образования администрации города Мичуринска.

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

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), минимальная ставка заработной платы, умноженные на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образуют оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

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

3.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке 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 устанавливается:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

3.4. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «отличник», «почетный работник» – по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере:

работникам, имеющим ученую степень или почетное звание «заслуженный», «народный» – 0,20;

работникам, имеющим почетное звание «отличник», «почетный работник» – 0,15.

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 ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника и устанавливается с даты присвоения ученой степени или почетного звания.

3.5. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.6. 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.

3.7. Для педагогических работников учреждения, условия труда которых отличаются от нормальных, работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья в условиях логопункта- повышающий коэффициент- 0,20.

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) учреждения или изменения условий труда дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.8. 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 работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника учреждения.

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 работодателя при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшении качества предоставляемых услуг, неисполнении или ненадлежащем исполнении своих должностных обязанностей и др.

3.9. 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 3.3-3.8, определяются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, 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.

3.10. 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.

3.11. 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 учреждения 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 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, 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 учреждения или иным локальным норматив-

ным актом работодателя 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 учреждения.

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 (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), 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.

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.

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. 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.

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

4.4. В случае, если в соответствии с пунктом 1.5 настоящего Положения установленная работнику заработная плата за месяц без учета компенсационных выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и компенсационных выплат за сверхурочную работу окажется ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – МЗП), работнику начисляется и выплачивается соответствующая доплата до МРОТ (размера МЗП).

Доплата рассчитывается как разница между фактически начисленной работнику заработной платой без учета компенсационных выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и компенсационных выплат за сверхурочную работу за истекший месяц и МРОТ (размера МЗП), установленного на текущий период, приведенной к сопоставимому виду с учетом времени, фактически отработанного работником в истекшем месяце.

Доплата до МРОТ (размера МЗП) учитывается при расчете среднего заработка работника.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за сверхурочную работу начисляются после доведения размера их заработной платы до МРОТ (размера МЗП).

5. Выплаты стимулирующего характера и условия их установления

5.1. Для работников учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

доплата молодым специалистам;

надбавка воспитателям (старшим воспитателям);

надбавка младшим воспитателям;

надбавка прочим педагогическим работникам;

премии за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета работников (при наличии такого органа).

Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда.

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 данного учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, установленным в Приложении №1 к настоящему Положению и закрепляются в трудовом договоре с работником.

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.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы (Приложение №2), 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 локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом:

за сохранение контингента обучающихся;

за специфику образовательных программ;

за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных це-

левых программ;

за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

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 подготовку призеров конкурсов;

за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения). Максимальный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы воспитателям – 128%, учителю-логопеду – 97%, музыкальному руководителю – 88%, младшим воспитателям – 45%, заведующему хозяйством – 70%.

5.4. Выплаты за **качество выполняемых работ** призваны улучшить показатели качества работ и устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ (Приложение №2), 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 выплаты 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 2 раза в год за прошедший период.

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

Максимальный размер выплат за качество выполняемых работ – воспитателям – 128%, учителю-логопеду – 97%, музыкальному руководителю – 88%, младшим воспитателям – 45%, заведующему хозяйством – 70%.

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 образовательного учреждения устанавливается ежемесячно в размере 2600 рублей за ставку заработной платы, пропорционально отработанному времени (для педагогических работников) и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Порядок установления, начисления и выплаты доплаты определяется постановлением администрации Тамбовской области.

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 (старшим воспитателям) дошкольного образовательного учреждения устанавливается ежемесячно в размере 30% от оклада заработной платы сроком на 1 год на основании приказа образовательного учреждения.

5.8. Надбавка прочим педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения устанавливается ежемесячно в размере 15% от оклада заработной платы сроком на 1 год на основании приказа образовательного учреждения.

5.9. Надбавка младшим воспитателям дошкольного образовательного учреждения за участие в организации жизнедеятельности воспитанников, проведении занятий, мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников устанавливается на основании настоящего приказа ежемесячно в размере 30% от ставки заработной платы сроком на 1 год на основании приказа образовательного учреждения.

5.10. Надбавки, указанные в п.5.7, 5.8, 5.9 устанавливаются в процентах к окладу, ставке заработной платы, а работнику, отработавшему неполный рабочий день или не выполнившему месячную норму рабочего времени – пропорционально отработанному времени.

5.11. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников учреждения. 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.

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 за выполнение особо важных и срочных работ могут учитываться следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

подготовки к учебному году;

подготовки и проведении российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, обобщение педагогического опыта;

работы, связанные с лицензированием, аттестацией деятельности, подготовкой Учреждения к проверкам уполномоченных органов;

других особо важных и срочных работ, установленных с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.12. 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 качественный результат труда, в абсолютном размере или 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.

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 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или не более 11160 рублей в абсолютном размере независимо от фактически отработанного времени в расчётном периоде.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения

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

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 12400 рублей.

Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются приказом Управления народного образования администрации города Мичуринска и устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

7. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения

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

7.2. Особенности оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения 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».

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 учителей, преподавателей и других 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 образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

8.1.2 при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

8.1.3 за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

8.3. 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.

ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД №10 «МАЛЫШ» И РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ

№ п\п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада), ставки (руб. в месяц)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер повышенного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (гр. 4*гр.5 + гр.4)
1	2	3	4	5	6
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня					
1					
		1.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
		Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕКТ работ и профессий подсобный рабочий кухни, дворник, кастелянша, сторож, машинист по стирке белья.	5582	0	5582
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня					
2		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, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания.	6380	0	6380
3		2.2 ПКГ « Учебно-вспомогательного персонала второго уровня»			
	1	Младший воспитатель	6380	0	6380
4		2.3. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			

	2	Заведующий хозяйством	6380	0	6380
		3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня			
5		3.1. ПКГ должностей педагогических работников			
	3	Воспитатель	8100	0.3	10530
	4	Старший воспитатель, учитель-логопед.	8100	0.4	11340
	1	Музыкальный руководитель	8100	0.2	9720

ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД №10 «МАЛЫШ» И РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ

№ п\п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада), ставки (руб. в месяц)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер повышенного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (гр. 4*гр.5 + гр.4)
1	2	3	4	5	6
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня					
1					
1.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»					
1		Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕКТ работ и профессий подсобный рабочий кухни, дворник, кастелянша, сторож, машинист по стирке белья.	5582	0	5582
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня					
2					
2.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих					
		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 здания.	6380	0	6380
3					
2.2 ПКГ « Учебно-вспомогательного персонала второго уровня»					
	1	Младший воспитатель	6380	0	6380
4					
2.3. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»					

	2	Заведующий хозяйством	6380	0	6380
		3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня			
5		3.1. ПКГ должностей педагогических работников			
	3	Воспитатель	8100	0.3	10530
	4	Старший воспитатель, учитель-логопед.	8100	0.4	11340
	1	Музыкальный руководитель	8100	0.2	9720

ПЕРЕЧЕНЬ
критериев оценки и показателей эффективности работы работников
МБДОУ «Детский сад №10 «Малыш» для установления стимулирующих
выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие
результаты работы

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный процент показателя	Утвержденное количество процентов
1	2	3
Должность: воспитатель		
<i>Критерии оценки: I Доступность качественного образования и воспитания</i>		
1. Доля воспитанников активно участвующих в общественной жизни учреждений в сравнении со средним показателем по учреждению	15	
2. Применение в работе здоровьесберегающих технологий	10	
3. Публикации в СМИ, на официальном сайте ДОУ, ведение персональной странички, личного сайта	20	
4. Отсутствие травм, полученных воспитанниками на внеурочные занятия	10	
5. Удовлетворённость потребителей качеством муниципальной услуги: отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов по конфликтным ситуациям	12	
Максимально возможное количество процентов по критерию I	67	
<i>Критерии оценки II: Методическая инновационная деятельность</i>		
1. Участие воспитателя в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	12	
2. Наличие методических разработок	15	
3. Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное и своевременное ведение и сдача документации, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и др.)	15	
4. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.	10	
5. Содержание групповых помещений в соответствии с нормативными требованиями ФГОС	9	
Максимально возможное количество процентов по критерию II	61	
Максимально возможное количество процентов по всем критериям	128	
Должность: музыкальный руководитель		

Критерии оценки I: Создание условий, позволяющих воспитанникам реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей воспитанников, организация активного отдыха воспитанников в режиме учебного времени

1. Количество воспитанников занявших призовые места в сравнении с предыдущим годом	10	
2. Сохранение количества воспитанников зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года	8	
3. Реализация программ, проектов по работе с детьми	10	
5. Отсутствие травм на занятиях	10	
Максимально возможное количество процентов по критерию I	38	

Критерии оценки II: Методическая инновационная деятельность

1. Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	10	
2. Наличие методических разработок	10	
3. Развитие творческих способностей воспитанников (участие в конкурсах, выставках, олимпиадах, соревнованиях и т.д.)	10	
4. Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное и своевременное ведение и сдача документации, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и др.)	10	
5. Содержание спортивных сооружений (спортивные, музыкальные залы, стадионы, площадки) в соответствии с нормативными требованиями	10	
Максимально возможное количество процентов по критерию II	50	
Максимально возможное количество процентов по всем критериям	88	

Должность: учитель-логопед

Критерии оценки I: Психологический комфорт и безопасность личности воспитанников, коррекция отклонений в развитии воспитанников

1. Снижение уровня тревожности и агрессивности воспитанников	10	
2. Эмоциональное благополучие воспитанников	10	
3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников на качество работ специалиста	12	
4. Обращение родителей воспитанников за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем	15	
Максимально возможное количество процентов по критерию I	47	

Критерии оценки II: Методическая инновационная деятельность

1. Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	10	
2. Наличие методических разработок	10	
3. Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности с учётом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и использование в работе	11	

4. Работа в территориальной психолого-медико-педагогической комиссии	9	
5. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.	10	
Максимально возможное количество процентов по критерию II	50	
Максимально возможное количество процентов по всем критериям	97	

Должность: младший воспитатель

Критерии оценки I: Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций

1. Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	20	
2. Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей	15	
3. Организация работы по привитию воспитанникам навыков самообслуживания, приема пищи, общественно-полезного труда.	10	
4. Участие в оформлении предметно-развивающей среды в группе, комфорта и уюта, благоустройстве территории и оформлении прогулочных участков.	10	
5. Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	10	
6. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	10	
7. Отсутствие случаев утери и порчи одежды воспитанников	10	
8. Сохранность посуды, инвентаря, моющих средств	15	
Максимально возможное количество процентов по всем критериям	100	

Должность: заведующий хозяйством

Критерии оценки I: Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря

1. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	5	
2. Организация работы по уборке помещений, благоустройство прилегающей территории	5	
3. Обеспеченность Учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и обеспечение их рабочего состояния.	10	
4. Своевременное проведение инструктажей, обучающих занятий по пожарной безопасности, охране труда, антитеррору.	10	
5. Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности	10	
6. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих инстанций на состояние хранящихся продуктов питания	20	
7. Своевременное выполнение заявок на продукты питания	15	
8. Качественное обслуживание меню	15	
9. Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	10	
Максимально возможное количество процентов по всем критериям	100	

Должность: старший воспитатель

Критерии оценки: I Доступность качественного образования и воспитания		
1. организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей и др.)	10	
2. Участие в организации предметно-развивающей среды в учреждении в соответствии с ФГОС	10	
3. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ	18	
4. Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности всеми работниками ДОУ	10	
5. Организация наставничества для начинающих педагогов	10	
Максимально возможное количество процентов по критерию I	58	
Критерии оценки II: Методическая инновационная деятельность		
1. Участие старшего воспитателя в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	10	
2. Наличие методических разработок	10	
3. Участие в реализации дошкольных, муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	10	
4. Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	10	
5. Обеспечение работы сайта учреждения	20	
6. Помощь педагогам в подготовке и участии в методических объединениях, мастерклассах, конкурсах.	10	
Максимально возможное количество процентов по критерию II	70	
Максимально возможное количество процентов по всем критериям	128	