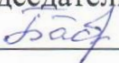


Согласовано:  
Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
от 29.05.2019 г. № 3  
Председатель профкома  
 М.В.Бабкина



Утверждено:

Приказ по МБДОУ №4 «Солнышко»  
от 29.05.2019 г. № 75

Заведующий



Е.В.Сизова

## ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №4 Солнышко»

### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №4 «Солнышко» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Тамбовской области, иными нормативными правовыми актами органов государственной власти области, содержащими нормы трудового права, постановлением администрации города от 25.05.2009 № 544 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений», постановлением администрации города Моршанска от 14.05.2019 № 513 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных казенных учреждений «Ресурсный центр системы образования г.Моршанска» и «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений г. Моршанска».

1.2. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления основных принципов и условий оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №4 «Солнышко» (далее - МБДОУ).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры **минимальных окладов** (минимальных должностных окладов), **минимальных ставок** заработной платы работников МБДОУ по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

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

**выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;**

**выплаты стимулирующего характера, премирование работников МБДОУ, условия их установления и выплаты;**

**выплаты социального характера, основные условия их установления и выплаты;**

**условия оплаты труда заведующего МБДОУ, его заместителя.**

**особенности оплаты труда педагогических работников организации.**

1.4. Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный 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<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работы той же квалификации.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных МБДОУ на оплату труда работников.

## **II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням**

2.1. Должности (профессии) работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

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

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня - 5600 рублей.

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня - 6400 рублей.

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня - 8000 рублей.

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня - 9250 рублей.

Работникам, замещающим должности рабочих, наименованием профессий по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих (подсобный рабочий кухни, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды, дворник, сторож, кастелянша, уборщик служебных помещений, делопроизводитель, кладовщик) устанавливается оклад в размере 5600 рублей - *профессиональная квалификационная группа первого уровня.*

Работникам, замещающим должности рабочих, наименованием профессий по которым предусмотрено присвоение 4 - 6 квалификационных разрядов в соответствии ЕТК работ и профессий рабочих (повар, младший воспитатель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий) устанавливается оклад в размере 6400 рублей - *профессиональная квалификационная группа второго уровня.*

Работникам, замещающим общетраслевые должности служащих второго уровня (старшая медицинская сестра) - 6400 рублей - *профессиональная квалификационная группа второго уровня.*

Работникам, замещающим должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе третьего уровня должностей педагогических работников (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед) - 8000 рублей - *профессиональная квалификационная группа третьего уровня.*

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы в следующих размерах:

1.1.1. по профессиональной квалификационной группе *второго* уровня:

2 квалификационный уровень - 0,10;

3 квалификационный уровень (старшая медицинская сестра, медицинская ) - 0,15;

4 квалификационный уровень - 0,25;

5 квалификационный уровень - 0,40;

1.1.2. по профессиональной квалификационной группе *третьего* уровня:

1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель) - 0,20;

2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования) - 0,30;

3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог) - 0,40;

4 квалификационный уровень (старший воспитатель, учитель-логопед, тьютор, учитель-дефектолог) - 0,50.

Базовый минимальный оклад (должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад).

Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада с учетом всех повышающих коэффициентов или в абсолютной величине.

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

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н;

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) - ТКХ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н;

по общеотраслевым должностям служащих – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

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

### **III. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления**

3.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

К основному персоналу МБДОУ относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых организация создана: педагогические и медицинские работники (воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель - логопед, инструктор по физической культуре, старшая медицинская сестра).

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях может применяться и к иным работникам МБДОУ, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

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:

0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 - при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам МБДОУ, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательной организации, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательной организации - повышающий коэффициент - 0,20.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший» устанавливается к окладу (должностному окладу) целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента при отнесении должности, профессии к категории «старший» - 0,09.

3.5. Для работников МБДОУ за работу в группах компенсирующей направленности устанавливается повышающий коэффициент 0,15 (учитель-логопед, воспитатель, младший воспитатель, музыкальный руководитель).

3.6. Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента не может превышать 0,8.

3.7. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя устанавливаются работодателем по решению комиссии по оплате труда.

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

3.8. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и производится в пределах фонда оплаты труда МБДОУ

#### **IV. Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их установления и выплаты**

4.1. Для работников МБДОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам

специальной оценки условий труда (повар 12%, подсобный рабочий кухни – 12%, машинист по стирке белья – 12%, младший воспитатель – 10 %, уборщица служебных помещений – 10 %).

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

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки;

- выполнении дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором – конкретные виды выплат, размеры и порядок их установления определяются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда.

#### 4.1.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.

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

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

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

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

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

2) 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.

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

4.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, законодательством Тамбовской области. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **V. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты**

5.1. Для работников МБДОУ могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты (по итогам работы (за месяц, квартал, год),
- единовременные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ).

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Критерии, позволяющие оценить интенсивность, качество и высокие результаты выполняемой работы, определяются МБДОУ самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

*Для основного персонала:*



-непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

-применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания, передовых информационных технологий,

-организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж МБДОУ (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);

-работа, связанная со спецификой контингента воспитанников;

-работа, связанная развитием материально - технической базы образовательной организации (по итогам конкурса учебных кабинетов, групповых комнат, залов, музейных комнат, мастерских и т.д.);

-сохранение контингента воспитанников;

-специфика образовательных программ;

-участие работников в реализации программ развития МБДОУ;

-активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности МБДОУ;

-создание социально-психологического климата в группе, коллективе;

-достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

-подготовку призеров конкурсов,

- иные критерии, установленные локальным актом работодателя.

5.3. При установлении премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБДОУ;

-достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

-участие в инновационной деятельности;

-досрочное выполнение работ;

-другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

5.4. Единовременные выплаты работникам МБДОУ за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляются по итогам их выполнения.

5.5. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведения региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

5.6. Работникам, результаты труда которых оцениваются по объективным показателям (количественным, качественным, объемным), размеры премиальных выплат устанавливаются в соответствии с такими показателями.

Работникам, результаты труда которых не поддаются оценке на каждом этапе, размеры премиальных выплат устанавливаются в зависимости от личного вклада в общий итог работы МБДОУ.

5.7. Премия не выплачивается работникам, привлеченным в расчетный период к дисциплинарной ответственности.

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

## **VI. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления**

6.1. Для работников МБДОУ 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;

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

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

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 МБДОУ в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее;

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

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

## **VII. Условия оплаты труда заведующего МБДОУ, заместителя заведующего**

7.1. Оплата труда руководителя МБДОУ, его заместителя включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера.

7.2. **Должностной оклад заведующего МБДОУ**, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в **фиксированном размере** на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя и составляет 12 400 рублей.

7.3. Индексация должностных окладов производится в размерах и в сроки, установленные трудовым законодательством и постановлением администрации города.

7.4. Заведующему МБДОУ, которому присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Отличник», «Почетный работник» либо награжденному орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,20.

7.5. Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю дошкольной организации либо занимаемой должности.

7.6. При наличии у руководителя нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных пунктом 7.4., повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии почетных званий (орденов и медалей) повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения).

7.7. Заведующему МБДОУ, имеющему ученую степень, соответствующую профилю дошкольной организации либо занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент в размере:

- кандидат наук - 0,10;
- доктор наук - 0,20.

При присуждении ученой степени кандидата наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

При присуждении ученой степени доктора наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

Повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

7.8. Заведущему МБДОУ, исходя из типа организации, устанавливаются повышающие коэффициенты:

7.8.1. За работу в образовательной организации, реализующей основные образовательные программы дошкольного образования и присмотр и уход за детьми, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,3.

7.8.2. За вариативность образовательных программ может устанавливаться повышающий коэффициент в размере до 1,5.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа организации, дающего право на установление повышающего коэффициента.

7.8.3. Для заведующего МБДОУ устанавливаются повышающие коэффициенты за масштабность управления в размере:

- за каждого воспитанника - повышающий коэффициент - 0,003;
- за каждого работника списочного состава - 0,003.

7.9. Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.10. Повышающие коэффициенты и персональные повышающие коэффициенты устанавливаются постановлением администрации города по решению комиссии по оплате труда руководителей организации.

7.11. Выплаты **компенсационного** характера руководителям устанавливаются к должностным окладам, определяемым с учетом повышающих персональных коэффициентов.

7.12. Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудового договора.

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, законодательством Тамбовской области.

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

7.13. Для заведующего МБДОУ в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников организации, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты (премии по итогам работы за месяц, квартал, год; единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, сформированным с учетом персональных повышающих коэффициентов.

Конкретные размеры стимулирующих выплат и премии устанавливаются администрацией города в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

Перечень критериев и показателей для распределения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы для руководителей организаций устанавливается Учредителем с учетом критериев оценки эффективности работы.

7.14. Заведующему МБДОУ могут устанавливаться премиальные выплаты:

- премии по итогам работы за месяц, квартал, год;
- единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ.

7.15. Премирование заведующего МБДОУ по итогам работы за месяц, квартал, год производится по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности организации, личного вклада руководителя в осуществление основных задач, а также выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором. Порядок и условия премиальных выплат устанавливаются учредителем.

Премия по итогам работы за месяц (квартал, год) устанавливается после произведения расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат и сравнения ее с объемом средств, предусмотренных конкретной организации на оплату труда.

7.16. Заведующему МБДОУ устанавливаются обязательные выплаты **социального характера** в соответствии с п. 6.1. настоящего Положения.

Заведующему МБДОУ может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

7.17. Должностные оклады заместителя заведующего устанавливаются работодателем в фиксированном размере.

Размер минимального должностного оклада заместителя заведующего составляет 9920 рублей.

7.18. Для заместителя заведующего, исходя из типа организации, устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

7.18.1. За работу в образовательной организации, реализующей основные образовательные программы дошкольного образования и присмотр и уход за детьми, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,3.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа организации, дающего право на установление повышающего коэффициента.

7.18.2. Для заместителя заведующего МБДОУ устанавливаются повышающие коэффициенты за масштабность управления в размере:

- за каждого воспитанника - повышающий коэффициент - 0,003;
- за каждого работника списочного состава - 0,003.

7.19. Заместителю заведующего могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты.

Персональные повышающие коэффициенты заместителю заведующего устанавливаются работодателем по решению комиссии по оплате труда МБДОУ.

7.20. Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.21. Выплаты **компенсационного** характера заместителю заведующего устанавливаются к должностным окладам, определяемым с учетом повышающих и персональных коэффициентов.

7.22. Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудового договора.

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, законодательством Тамбовской области.

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

7.23. Для заместителя заведующего МБДОУ в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников организации, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты (премии по итогам работы за месяц, квартал, год; единовременные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ).

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

- 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.

7.25. Конкретные размеры стимулирующих выплат и премии заместителю заведующего устанавливаются работодателем по решению комиссии по оплате труда МБДОУ в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

7.26. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, сформированным с учетом персональных повышающих коэффициентов.

7.27. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор заместителя заведующего.

7.28. Заместителю заведующего устанавливаются обязательные выплаты **социального характера** в соответствии с п. 6.1. настоящего Положения.

7.29. Заместителю заведующего может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

## **VIII. Особенности оплаты труда педагогических работников**

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

8.2. Особенности оплаты труда педагогических работников обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются при условии выполнения нормы педагогической работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим

работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией объема педагогической работы в неделю.

Месячная заработная плата (без учета компенсационных, стимулирующих выплат и премий) педагогических работников определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы с учетом повышающих коэффициентов на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

8.3. Объем педагогической работы устанавливается исходя из штатного расписания МДОУ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

Объем педагогической работы, который может выполняться в МБДОУ заведующим МБДОУ на условиях дополнительной оплаты или по совместительству, определяется работодателем.

8.4. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом МБДОУ с учетом соответствующих санитарно - эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

8.5. В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской работы менее нормы, определенной 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», оплата их труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя и (или) у другого работодателя.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

8.7. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МБДОУ;



при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, на срок, не превышающий двух месяцев.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.