

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
_____/Петрова Н.А./
Протокол от «27» июня 2016 № 2

УТВЕРЖДАЮ
Приказ №36-ОД от 27.06.2016
Заведующий _ / Н.С.Доброходова/
«27» июня 2016



**Положение об оплате труда
сотрудников
МАДОУ «Детский сад «Непоседы»
и филиала
МАДОУ «Детский сад «Непоседы»
в с. Кузьмино-Гать**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад «Непоседы» и филиала МАДОУ «Детский сад «Непоседы» в с. Кузьмино-Гать (далее-Учреждение), разработано соответствии на основании Постановления администрации Тамбовского района №316 от 01.02.2016 « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Тамбовского района» , Постановления администрации Тамбовского района №5028 от 31.12.2013 «О внесении изменений в Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Тамбовского района» Постановления администрации Тамбовского района №4595 от 30.10.2014 «О внесении изменений в Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Тамбовского района» Постановления администрации Тамбовского района №5335 от 10.12.2014 «О внесении изменений в Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Тамбовского района»

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Непоседы» и филиала МАДОУ «Детский сад «Непоседы» в с. Кузьмино-Гать (далее - Учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням;

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия, начисления;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников Учреждения, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления; условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются 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' 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 работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждений производится за счет средств федерального, областного и районного бюджетов, части средств, определяемой исполнительным органом местного самоуправления района главным распорядителем средств районного бюджета, в ведении которого находятся учреждения, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

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

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

II. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников учреждений 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 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от

29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», постановления администрации района от 03.04.2009 года № 1150 «О введении новых систем оплаты труда работников районных муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной

сферы, и работников районных муниципальных образовательных учреждений» .

2.2. Установлены следующие размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня -2855 рублей.

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня - 3263 рублей.

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня 4704 рублей., для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня-4804 (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 г.)

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня —5438 рублей.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, устанавливаемых работникам основного персонала учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, приводятся в приложении №1 к настоящему Положению.

Базовый минимальный оклад, (должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад).

Учреждение в пределах средств на оплату труда может самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации района.

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

- по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные

характеристики должностей работников образования" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 N 18638),

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

«Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения»;

- по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) - квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года №37 «Об утверждении квалификационного справочника руководителей, специалистов и других служащих» (с изменениями и дополнениями);

- по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями и дополнениями).

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

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

3.1. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала установлен в приложении №1 к настоящему Положению.

Учреждение, в пределах средств на оплату труда, может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных приложением № 1

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. 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 локальным нормативным актом управления образования администрации района.

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

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).

Учреждения в пределах средств на оплату труда могут самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации района от 03.04.2009 № 1150 (с изменениями и дополнениями, утвержденными постановлением администрации района от 24.10.2014 №4493,)

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:

0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 - при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - по решению работодателя может быть установлен повышающий коэффициент- 0,20.

При наличии у работника нескольких почетных званий, предусмотренных настоящим пунктом, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

3.6. Для работников Учреждения повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются:

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

- в специальных (коррекционных) группах, созданных в учреждении - работникам, занятым в этих группах, - повышающий коэффициент 0,20;

- за психолого-педагогическое сопровождение детей инвалидов и детей с ОВЗ, воспитанников из социально-неблагополучных семей - повышающий коэффициент 0,20;

-педагогическим работникам, проводящим занятия по видам спорта, культивируемым среди инвалидов и детей с отклонениями в развитии;
-психолого-медико-педагогических консультациях (комиссиях);
повышающий коэффициент 0,20;

3.7. Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента устанавливается согласно карте аттестации рабочего места, размер повышающего коэффициента не может превышать 0,80.

Для работников Учреждения занятых в группах воспитанников с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития и др., расположенных в сельской местности повышающий коэффициент устанавливается по каждому основанию, но не может превышать 0,8.

3.8. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения в зависимости от типа и вида учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.9. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, установленных в приложения 2 к настоящему Положению, и производится в пределах фонда оплаты труда.

IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

4.1. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

4.1.2. выплаты за работу в условиях превышающей определенную Приказом Министерства образования 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», руководство методическими объединениями, и другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, (обусловленной трудовым договором), без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работы, работы в ночное время, а так же при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительная работа,

связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

4.2. Размер доплат, определенных пунктом 4.1.2. настоящего раздела, устанавливается сторонами трудового договора в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда:

4.2.1. работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах в размере 12% ежемесячно;

4.2.2. за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)- ежемесячно от должностного оклада;

4.2.3. за сверхурочную работу 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- ежемесячно от должностного оклада;

4.2.4. 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 от должностного оклада;

2) работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки, 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 от должностного оклада.

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.

4.2.5 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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.

4.4 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным с учётом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников

по соответствующим профессиональным окладам квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.5 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

V. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников Учреждения установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ; премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).
- выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников, определенных приказом Управления образования и науки Тамбовской области, устанавливается на основании постановления администрации Тамбовского района, Тамбовской области. Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера молодым специалистам определяется на основании постановления администрации Тамбовского района, Тамбовской области.

5.1.1 Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются на учебный год с учетом мнения выборного органа.

5.1.2 Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре (дополнительном соглашении) с работником.

5.2. Стимулирующие критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ и размеры выплат, определяются на основании «Положение об оценке и показателей эффективности деятельности сотрудников МАДОУ «Детский сад «Непоседы» и филиала МАДОУ «Детский сад «Непоседы» в с. Кузьмино-Гать»

5.3. Стимулирующие Критерии оценки качества выполняемых работ определяются на основании «Положения об оценке и показателей эффективности деятельности сотрудников МАДОУ «Детский сад «Непоседы» и филиала МАДОУ «Детский сад «Непоседы» в с. Кузьмино-Гать»

5.4. Надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется работникам, для которых Учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в данном учреждении;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в, то же учреждение;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.
- реорганизация учреждения в форме присоединения.

Стаж непрерывной работы	Рекомендуемые размеры выплаты в учреждении (%)
До 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы работникам производится в процентах от должностного оклада с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника, в пределах фонда оплаты труда.

5.6. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.7. Выплата премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

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

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

5.8. При премировании 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 учреждения;

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в конкурсах, проводимых на уровне учреждения;
- активное участие в мероприятиях, проводимых в учреждении;
- ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом организации;
- ведение официального сайта учреждения, работнику назначенного приказом;
- за оформление помещений к мероприятиям, проводимых в учреждении, связанные с образовательным процессом, и не входящим в круг обязанностей;
- работа без больничных листов;
- другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

5.9. Лишение и снижение доплат.

Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- отказ работника от выполнения определенной работы в пределах должностных обязанностей;
- за нарушение трудовой дисциплины, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника;
- снижение качества работы, за которые были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- неснятое дисциплинарное взыскание.

5.10. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами стимулирующего характера, определенными в настоящем Положении, в пределах фонда оплаты труда.

Порядок, условия, размер и конкретный период премирования определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.11. 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.

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

6.1. Для работников Учреждения 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, оплату отпуска, выплату при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.1.5. Награжденным нагрудным знаком администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии» (далее - единовременное денежное вознаграждение) выплачивается в размере 25000 рублей педагогическим и руководящим работникам Учреждения

6.1.7. Победителям областного конкурса «Лучший воспитатель Тамбовской области» в размере 20 000 рублей.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по заявлению:

- по семейным обстоятельствам,
- на медикаменты,
- погребение,
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60),
- в связи с рождением ребенка;
- на неотложные нужды (1 раз в календарном году);
- для подготовки школьников в первый класс;
- и прочие нужды;

6.2.1 Работник имеет право на получение материальной помощи по всем основаниям, предусмотренным выше, не более одного раза в год по каждому из них.

6.2.2 Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника с указанием причин для выплаты материальной помощи.

6.2.3. Выплата материальной помощи производится путем перечисления на расчетный счет, указанный в поданном заявлении.

6.2.4. Размер материальной помощи составляет один должностной оклад.

В исключительных случаях по решению общего собрания работников работнику может быть выделена материальная помощь и в больших размерах.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым

законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. 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 руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

7.1. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации района.

7.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, 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 учреждения и составляет - 10965 рублей.

7.2.1. Руководителям учреждений устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

- владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у учащихся;

- наличие ученой степени: доктора наук 0,20;

кандидата наук 0,10;

доцента- 0,10

- почетное звание:

«заслуженный» 0,20;

«отличник», «почетный работник», награжденным орденами и медалями по профилю образовательного учреждения 0,15;

- тип (вид) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 3.7. настоящего Положения;

- масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;

за каждого обучающегося (воспитанника) с круглосуточным пребыванием 0,001;

за каждого работника списочного состава 0,0005;

за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 1,5.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.2.2. Руководителям устанавливается выплата компенсационного характера - за совмещение профессий (должностей).

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от фиксированного должностного оклада.

7.2.3. Руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливается работодателем с учетом критериев оценки эффективности работы учреждения, за прошедший учебный год, по балльной системе. Максимальное количество баллов по всем критериям оценки эффективности работы учреждения составляет 50,0.

Руководителям устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за год - до 150%;
- выполнение срочных, особо важных работ - до 200 %.

Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются от фиксированного должностного оклада.

7.3. Должностные оклады:

- руководитель филиала - 6118 рублей.

Размеры базовых (минимальных) окладов заместителей руководителей структурных подразделений - на 5 -10 % ниже базовых (минимальных) окладов соответствующих руководителей.

Должностной оклад руководителя учреждения, 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 учреждения и составляет 10965 руб.:

- главный бухгалтер учреждения - 9870 рублей;
- заместитель руководителя учреждения —9870 рублей.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.3.1. 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 федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.3.2. Выплаты стимулирующего характера:

За интенсивность и высокие результаты работы; за стаж непрерывной работы, премии по итогам работы (за месяц, квартал, год); премия за выполнение особо важных и срочных работ.

7.3.3. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующее:

положительная динамика качества знаний, обучающихся;

динамика развития материального обеспечения учреждения;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;

создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

социально-психологический климат в учреждении.

7.3.4. Выплата стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктом 5.4. настоящего Положения.

7.4. Обязательные выплаты социального характера:

выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя учреждения);

суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителя учреждения) на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

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;

компенсация работникам (руководителю учреждения) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждения;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплату отпуска, выплату при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю учреждения) от работодателя.

7.5. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному

бухгалтеру учреждения может выплачиваться материальная помощь:

- по семейным обстоятельствам,
- на медикаменты,
- погребение,
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60),
- и прочие нужды;

VIII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

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

8.2. Особенности оплаты педагогических работников обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными Приказом Министерства образования 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»

8.3 В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

8.4. 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, графиках работы.

8.5. Право распределять воспитатель но-образовательную работу предоставлено руководителю Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

IX. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до момента принятия нового положения.

9.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

СОГЛАСОВАНО
 Председатель ППО
 _____/Петрова Н.А./
 Протокол от «27» июня 2016 № 2

Приложение №1
 УТВЕРЖДАЮ
 Приказ №36-ОД от 27.06.2016
 Заведующий
 _____/Н.С.Доброходова/
 «27» июня 2016

**Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы сотрудников
 МАДОУ «Детский сад «Непоседы» и филиала МАДОУ «Детский сад
 «Непоседы» в с. Кузьмино-Гать**

№	Наименование должности	Размер базового оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Оклад (Должностной оклад), ставка заработной платы (б=б*4)
1.	3	4	5	6
2.	Заведующий	10965,00	1	10965,00
3.	Заместитель заведующего по АХР	9870,00	1	9870,00
4.	Главный бухгалтер	9870,00	1	9870,00
5.	Руководитель филиала	6118,00	1	6118,00
6.	Старший Воспитатель	4804	1,5	7206
7.	Воспитатель	4804	1,4	6726
8.	Педагог-психолог	4804	1,4	6726
9.	Учитель-Логопед	4804	1,5	7206
10.	Педагог-Дефектолог	4804	1,5	7206
11.	Инструктор по физической культуре	4804	1,2	5765,00
12.	Музыкальный руководитель	4804	1,2	5765,00
13.	Педагог дополнительного образования	4804	1,3	5245
14.	социальный педагог	4804	1,3	5245

15	Помощник воспитателя	2855	1	2855
16	Делопроизводитель, кассир	3090	1	3090
17	Бухгалтер	4704	1,1	5174
18	Бухгалтер-кассир	3090	1	3090
19	Электроник	4704	1,1	5174
20	Повар	3090	1	3090
21	Помощник-повара	3090	1	3090
22	Кухонный рабочий	3090	1	3090
23	Дворник	3090	1	3090
24	Кастелянша	3090	1	3090
25	Кладовщик	3090	1	3090
26	Сторож (вахтер)	3090	1	3090
27	Уборщик служебных помещений	3090	1	3090
28	Машинистка по стирке белья	3090	1	3090
29	Медицинская сестра диетическая	3520	1,1	3872
30	Младший воспитатель	3263	1	3263
31	Шеф-повар	3520	1	3520
32	Сантехник	3090	1	3090
33	Плотник	3090	1	3090
34	Заведующий хозяйством	3398	1	3398

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
_____/Петрова Н.А./
Протокол от «27» июня 2016 № 2

УТВЕРЖДАЮ
Приказ №36-ОД от 27.06.2016
Заведующий
_____/Н.С.Доброходова/
«27» июня 2016

Перечень должностей работников МАДОУ «Детский сад «Непоседы» и филиала МАДОУ «Детский сад «Непоседы» в с. Кузьмино-Гать относимых к основному персоналу

1. Воспитатель
2. Старший воспитатель
3. Педагог дополнительного образования
4. Педагог-психолог
5. Учитель -логопед
6. Учитель-дефектолог
7. Инструктор по физической культуре
8. Музыкальный руководитель
9. Социальный педагог
- 10.Тьютор
- 11.Заместители руководителя
- 12.Бухгалтер