

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 27»

ПРИКАЗ

01.12.2021 № 335

Об утверждении Положения
«Об оплате труда работников МБДОУ №27»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации Снежинского городского округа от 29.11.2021 № 1565 «О внесении изменений в постановление администрации Снежинского городского округа от 27.11.2017 № 1486», Приказом МКУ «Управление образования города Снежинска» от 29.11.2021 г. №52 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников подведомственных Управлению образования учреждений»», по согласованию с Общим собранием работников МБДОУ №27 (Протокол от 01.12.2021 г.), с учетом мотивированного мнения профкома МБДОУ №27 (Протокол от 01.12.2021 г.),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие прилагаемое Положение «Об оплате труда работников МБДОУ №27» (далее – Положение).
2. Признать утратившим силу Приказ по основной деятельности МБДОУ №27 от 30.11.2017 №326 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников МБДОУ №27»» (с изменениями).
3. Установить, что действие настоящего Приказа и Прилагаемого Положения, указанного в пункте 1, распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2021 года.
4. С данным Приказом ознакомить председателя профкома Власову З.Я., главного бухгалтера Ягнакову Т.В., работников МБДОУ №27 в срок по 01.12.2021 года.
5. Контроль исполнения настоящего Приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ №27



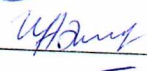



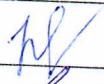

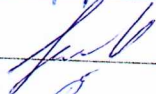
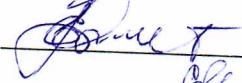
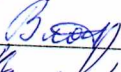

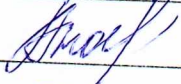
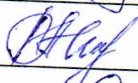






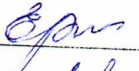
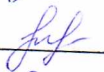

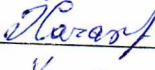

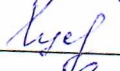

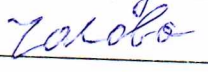


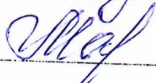
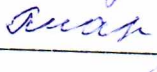
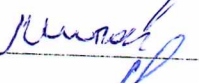
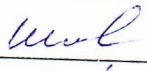

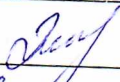

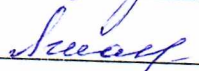
М.Н. Годенкова

Рассылка:

- 1 – в дело,
- 1 – бухгалтерия (копию)
- 1 – профком (копию)
- 1 – заведующий (копия с подписями)

Чех А.В.
4 01.12.2021

С Приказом ознакомлены:

	Арама Д.О. 01.12.2021		Осинцев Е.В. 01.12.21
	Ахметова И.Д. 01.12.2021		Петров Ф.Ф. 01.12.21
	Беглова Н.М. 01.12.2021		Петрова В.В. 01.12.21
	Ваваев М.А. 01.12.21		Пучкова Д.М. 01/12/2021
	Виноградова Л.В. 01.12.21		Рублева Е.А. 01.12.2021
	Власова З.Я. 01.12.2021		Сергеева И.М. 01.12.2021
	Горбатов П.А. 01.12.2021		Сусллова О.А. 01.12.2021
	Грикин С.В. 1.12.2021		Тимофеева М.М. 01.12.2021
	Грикина О.Ю. 1.12.21		Тимофеева Ю.В. 01.12.21
	Дудаева А.Х. 7.12.2021		Туровцева О.В. 01.12.2021
	Еремеева Е.Н. 7.12.2021		Удалова Р.И. 01.12.2021
	Захаркина А.В. 1.12.2021		Хачатурян Е.А. 01.12.2021
	Карташов С.М. 01.12.2021		Хуснуллина О.Ю. 01.12.2021
	Колтышева А.И. 01.12.2021		Чалова С.П. 01.12.2021
	Лаврентьева М.И. 01.12.2021		Чех А.В. 01.12.2021
	Малышева Л.П. 1.12.21		Шарипова Г.М. 01.12.2021
	Митюк С.П. 7.12.21		Шмелёва А.С. 01.12.2021
	Нечаев Б.Б. 1.12.21		Эльзенбах Э.Р. 01.12.2021
	Овчинникова Л.А. 01.12.21		Ягнакова Т.В. 01.12.2021

ПОЛОЖЕНИЕ
«Об оплате труда работников МБДОУ 27»

1. Общие положения
2. Установление окладов (должностных окладов)
3. Выплаты компенсационного характера
4. Выплаты стимулирующего характера
5. Выплаты социального характера
6. Порядок исчисления заработной платы
7. Гарантии по оплате труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №27 (далее – МБДОУ №27)» (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ №27 (далее – Учреждение), устанавливая:

- размеры должностных окладов;
- наименования и условия осуществления выплат компенсационного характера;
- наименования и условия осуществления выплат стимулирующего характера;

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями);
 - статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изменениями);
 - статьей 86 Бюджетного Кодекса Российской Федерации;
 - Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- с учетом:

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020 года №13;

- Постановлением правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных

бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений (с изменениями);

- Приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

- и иными актами, содержащими нормы трудового права и регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры.

1.4. Оплата труда работников, являющихся совместителями, а также работающих на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Оплата труда заведующего Учреждения осуществляется в соответствии с Положением «Об оплате труда руководителей подведомственных Управлению образования учреждений», утвержденным Приказом начальника Управления образования.

1.6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих Учреждению в установленном порядке из бюджета Снежинского городского округа, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, утверждается в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

1.7. Оплата труда работников Учреждения включает оклады (должностные оклады), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты и надбавки стимулирующего характера и социальные выплаты. Оплата труда устанавливается в Учреждении Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Решением Собрания депутатов города Снежинска.

1.9. Исчисление среднемесячной заработной платы заведующего, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвержденным Постановлением правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

1.10. При установлении условий оплаты труда заведующему подведомственного Учреждения Управление образования должно исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 1.8. настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его заведующего и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

1.11. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;
- Приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, устанавливающих отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих к профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мотивированного мнения представительных органов трудового коллектива;
- региональных соглашений о минимальной заработной плате в Челябинской области;
- иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права.

1.12. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, доплаты и надбавки стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2. Установление окладов (должностных окладов)

2.1. Оклады (должностные оклады) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Оклады (должностные оклады) по ПКГ работников Учреждения установлены с учетом повышения на 20% на основании Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС от 15.07.1964 № 620 и указаны в Приложении 1 к настоящему Положению.

2.2. Размер оклада (должностного оклада) работника определяется путем последовательного умножения оклада по ПКГ на повышающие коэффициенты, при этом образуется оклад (должностной оклад) работника, на который впоследствии начисляются все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада). При применении повышающих коэффициентов производится округление до целого рубля в сторону увеличения.

Оклад по ПКГ педагогическим работникам установлен с учетом денежной компенсации в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями по состоянию на 31.12.2012 года.

2.3. Повышающие коэффициенты учитывают специфику работы Учреждения и квалификационные категории работников или продолжительность педагогического стажа.

Размеры повышающих коэффициентов указаны в Приложении 1 к настоящему Положению.

2.4. Оклад (должностной оклад) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), установленную 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».

При применении почасовой оплаты труда педагогических работников размер оплаты одного часа педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника за установленную норму педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше 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. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

2.5. Должностной оклад заведующего Учреждения устанавливаются в диапазоне от 14 693 до 16 953 рублей в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Условия оплаты труда заведующего Учреждения, в том числе размер должностного оклада, устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

2.6. Должностные оклады заместителей заведующего и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются исходя из диапазона базового размера должностного оклада (без учета повышающих коэффициентов к окладу) (Приложение 1 к настоящему Положению). Конкретный размер их должностных окладов устанавливается руководителем Учреждения исходя из опыта, образования, квалификации, деловых качеств.

2.7. Заработная плата заместителей заведующего и главного бухгалтера Учреждения в среднем по календарному году должна быть ниже заработной платы заведующего с разницей не менее, чем на 10%.

2.8. Изменение повышающих коэффициентов к должностному окладу и, соответственно, должностного оклада производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на применение повышающего коэффициента;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении условий труда, влияющих на установление оклада (должностного оклада) – с даты издания соответствующего Приказа.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;
- 4) доплата за увеличение объема работы, за работу не входящую в круг должностных обязанностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплата за работу в ночное время;
- 6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) повышенная оплата сверхурочной работы;
- 8) районный коэффициент.

3.2. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Установление компенсационной выплаты по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются руководителем Учреждения учетом мотивированного мнения представительных органов работников, трудовыми договорами.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы, за работу не входящую в круг должностных обязанностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается на определенный срок. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.4. В случае привлечения работника к сверхурочной работе, к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день, работнику производится оплата в повышенном размере с учетом государственных гарантий.

3.5. В соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере (30%) по сравнению с работой в нормальных условиях за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов

утра), эта доплата может меняться в соответствии с законодательством и имеющимся фондом оплаты труда, но составлять не менее чем 20%.

3.6. Районный коэффициент в размере 1,3 к заработной плате установлен Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21.11.1964 г.

Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, предусмотренные настоящим Положением, за исключением материальной помощи и выплат социального характера.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты труда работников, индивидуальные выплаты, а также выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

4.1.1. К индивидуальным выплатам относятся:

1) ежемесячная надбавка за наличие почетных званий «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;

2) ежемесячная надбавка за наличие почетного знака, ученой степени кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, преподаваемых дисциплин (в случае, когда работник имеет почетное звание, то стимулирующая выплата за наличие почетного знака не устанавливается);

3) ежемесячная надбавка за наличие грамот федерального и областного уровня;

4) выплаты сотрудникам Учреждения за непрерывный стаж работы в Учреждении;

5) надбавки и выплаты молодым специалистам.

Надбавка выплачивается работникам Учреждения, принятым на работу после окончания очного отделения профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования не позднее 1 октября года окончания образовательной организации.

Надбавка молодым специалистам выплачивается в течение трех лет с даты их трудоустройства при наличии непрерывного стажа в порядке и размерах, определенных данным Положением об оплате труда, в пределах фонда оплаты труда.

4.1.2. К выплатам за интенсивность, качество и высокие результаты труда относятся:

1) ежемесячная надбавка за интенсивность, сложность и напряженность труда;

2) ежемесячная надбавка за высокое качество профессиональной деятельности;

3) единовременные премиальные выплаты за творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, выполнение отдельных заданий, поручений, а также за добросовестный труд и в связи с юбилеями (50, 55 и последующие каждые 5 лет со дня рождения), другими праздничными датами, профессиональными праздниками, уходом на пенсию;

4) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

4.1.3. К выплатам, учитывающим особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников, относятся:

1) выплаты за заведование учебным кабинетом, группой, физкультурным либо музыкальным залом, бассейном (при наличии паспорта);

2) выплаты за руководство методическим объединением;

3) выплата педагогическим работникам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей;

4) за работу с детьми раннего возраста;

5) ежемесячная надбавка к заработной плате сотрудникам МДОУ за работу с детьми-инвалидами;

6) за работу с воспитанниками в разновозрастной группе;

7) за выполнение обязанностей шеф-повара при отсутствии штатной должности шеф-повара;

8) за выполнение работ, связанных с переводом Учреждения (группы) на особый санитарно-эпидемиологический режим работы;

9) за высокую посещаемость детей и снижение заболеваемости детей, перевыполнение плана детодней-сотрудникам групп;

10) выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;

11) иные выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Челябинской области и органов местного самоуправления города Снежинска.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.3. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера за интенсивность, качество и высокие результаты труда работников устанавливаются с учетом критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество их работы, Коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются Приказом руководителя Учреждения в процентном отношении от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере в соответствии с показателями эффективности. Выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником) в соответствии с Положениями: «Об оплате труда работников МБДОУ» и «О порядке распределения стимулирующих выплат за интенсивность, качество и высокие результаты труда работников МБДОУ №27».

Выплаты стимулирующего характера заведующему Учреждения устанавливаются трудовым договором и Приказами начальника Управления образования. Порядок установления и размер стимулирующих выплат заведующему Учреждения определяется Положением «Об оплате труда руководителей подведомственных Управлению образования учреждений».

Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру и заместителям заведующего Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых заведующему Учреждения.

4.5. При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- активное участие в учебно–воспитательных, методических, спортивно–оздоровительных и т.п. мероприятиях, конкурсах, проводимых Учреждением, вышестоящими и другими организациями;
- перевыполнение плановых показателей;
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс;
- подготовка, разработка, написание учебно–методических материалов, образовательных программ, концепций, материалов для методических сборников и т.п.;
- работа по техническому бесперебойному обеспечению образовательного процесса в Учреждении (оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования, территории, здания сооружений и помещений и т.п.);

- выполнение сверхплановых и сверхдолжностных заданий по поручению администрации Учреждения;
- подготовка объектов Учреждения к зимнему и летнему сезонам;
- внедрение инновационной деятельности и инноваций;
- особые достижения в труде и заслуги перед Учреждением;
- образцовое соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, требований охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности;
- своевременное и качественное оформление учетно–отчетных документов;
- четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений (исполнительная дисциплина);
- образцовое соблюдение Санитарных правил и норм по устройству и содержанию детских дошкольных учреждений;
- стабильное выполнение низкого процента заболеваемости и высокого процента посещаемости детей;
- создание оптимальных условий для воспитательно–образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- плодотворное творческое взаимодействие с родителями, осуществление социального партнерства;
- другие критерии, устанавливаемые локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми руководителем Учреждения с учетом мотивированного мнения представительных органов работников, или Коллективным договором.

4.6. Система показателей и критериев, условия премирования работников и установления ежемесячных надбавок за интенсивность, сложность и напряженность, за высокое качество профессиональной деятельности разрабатываются Учреждением самостоятельно и устанавливаются в локальных нормативных актах Учреждения.

4.7. Работникам Учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление выплат стимулирующего характера, указанных в данном разделе настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовыми договорами.

4.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются на конкретный период времени (месяц, квартал, полугодие, год), при этом выплаты производятся ежемесячно и могут быть уменьшены или отменены при ухудшении показателей в работе в соответствии с настоящим Положением.

4.9. Основанием на назначение премии могут быть как представления руководителей служб: медицинской, педагогической, хозяйственной, бухгалтерской (врач, медицинская сестра, заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель, заместитель заведующего по АХР, главный бухгалтер),

так и самопредставление - заявление самих работников с предоставлением подтверждающих документов о наличии результатов деятельности. При назначении премии работникам, кроме руководящего состава, заведующий Учреждения учитывает мотивированное мнение председателя профкома (в его отсутствие – заместителя председателя профкома, в его отсутствие – представителя профкома).

4.10. Стимулирующие выплаты: ежемесячная надбавка за высокое качество профессиональной деятельности (исключая установленную на год по итогам тарификации) и премиальная выплата по итогам работы, - выплачиваются работникам только за фактически отработанные дни (в таблице обозначенные как «Ф»). За оплачиваемые не рабочие дни (в таблице обозначенные как «ОНД») либо за День голосования (в таблице обозначенный как «ДГ»), выплачиваются все затарифицированные стимулирующие выплаты, как и вся другая затарифицированная и гарантированная часть заработной платы (за исключением, если такой день стоит в таблице всего один раз в месяц, не первый рабочий день месяца; в этом случае работникам выплачиваются все стимулирующие выплаты этого месяца в соответствии с Приказами по личному составу, как фактически отработанные дни).

5. Выплаты социального характера

5.1. Из фонда оплаты труда (при наличии его экономии) работникам Учреждения оказывается материальная помощь, и производятся выплаты, носящие социальный характер: компенсация расходов на проезд работникам Учреждения и компенсация расходов на питание работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений.

5.2. Порядок, размер и основания оказания материальной помощи устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения. На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

5.3. Выплаты социального характера не являются составной частью заработной платы работников и не учитываются при расчете среднего заработка.

6. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

6.1. Заработная плата педагогических работников Учреждения определяется с учетом следующих условий:

– продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленной 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»;

- объемов учебной (педагогической) нагрузки;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- других условий оплаты труда, устанавливаемых при тарификации педагогических работников и на основании Приказа (распоряжения) руководителя Учреждения.

6.2. Заведующий Учреждения:

- ежегодно составляет и утверждает на работников (включая работников, выполняющих работу в том же Учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по формам, утвержденным Приказом начальника Управления образования;
- определяет размер заработной платы работников;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

6.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимами рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

6.4. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров должностных окладов на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, и суммирования выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.5. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация работников Учреждения производится один раз в год. При необходимости в течение года производится корректировка тарификационных списков.

При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

6.6. За время работы в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно – эпидемиологическим и другим основаниям,

оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

7. Гарантии по оплате труда

7.1. Заработная плата за месяц работников Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной величины минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

7.2. В случае, если заработная плата, начисленная за месяц работнику, выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), с учетом всех видов выплат стимулирующего характера (без учета выплат компенсационного характера), оказывается меньше установленной федеральным законодательством величины МРОТ, скорректированного в зависимости от фактически отработанного времени, работнику устанавливается выплата в целях доведения заработной платы до МРОТ.

Корректировка МРОТ, в зависимости от фактически отработанного работником времени, производится следующим образом: МРОТ делится на норму времени за месяц и умножается на фактически отработанное за месяц время. Выплата в целях доведения заработной платы до МРОТ устанавливается работнику таким образом, чтобы в сумме с начисленной работнику пропорционально отработанному времени заработной платой (с учетом всех видов стимулирующих выплат) за месяц она составила МРОТ, установленный федеральным законодательством, скорректированный в зависимости от фактически отработанного времени. Размер выплаты в целях доведения заработной платы работника до МРОТ рассчитывается в указанном выше порядке, на нее начисляется районный коэффициент.

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)

I. Размеры должностных окладов для работников, занимающих должности заместителя руководителя и главного бухгалтера

№ п/п	Должность	Должностной оклад (в рублях)
1	заместитель заведующего	10 286 – 14 411
2	главный бухгалтер	10 286 – 14 411

II. Размеры должностных окладов для работников, занимающих должности, отнесенные к профессионально-квалификационным группам должностей работников образования (перечень должностей установлен Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н с последующими изменениями и дополнениями)

2.1. Размеры должностных окладов работников

Квалификационный уровень	Должность	Должностной оклад (в руб.)
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:		
	-	5472
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5573
2 квалификационный уровень	-	5652
3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	8669
2 квалификационный уровень	Социальный педагог	8873
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	8975
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	9766

III. Размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлен Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н с последующими изменениями и дополнениями)

Квалификационный уровень	Должность	Должностной оклад (в руб.)
1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	4329
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	4500
2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Техник-технолог, художник	4590
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5472
3 квалификационный уровень	Шеф-повар. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6218
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7121
3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности, программист, юристконсульт	5776
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6557
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7279
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7788

IV. Размеры окладов по ПКГ общепромышленных профессий рабочих
(перечень профессий рабочих, отнесенных к ПКГ общепромышленных профессий рабочих установлен Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)

Должность	Квалификационный уровень	Оклад (в руб.)
1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: каменщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, плотник без квалификации	Первый	3934
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	Второй	4126
2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Первый	4748
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, плотник с квалификацией	Второй	5246

V. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу)

5.1. Перечень повышающих коэффициентов к окладу педагогических работников

5.1.1. Коэффициент за специфику работы:

За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	1,2
Специалистам логопедических пунктов	1,2
Специалистам городской психолого-медико-педагогической комиссии	1,2

Примечание: коэффициент специфики работы учитывается только один раз по максимальному размеру.

5.1.2. Коэффициент за категорию (при отсутствии категории устанавливается коэффициент за педагогический стаж):

При наличии высшей квалификационной категории	1,3
При наличии первой квалификационной категории	1,2

5.1.3. Коэффициент за образование:

При наличии высшего профессионального образования	1,1
---	-----

5.1.4. Коэффициент за педагогический стаж (устанавливается при отсутствии квалификационной категории):

При наличии педагогического стажа от 0 до 5 лет	1,0
При наличии педагогического стажа от 5 до 10 лет	1,05
При наличии педагогического стажа более 10 лет	1,1

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых работникам Учреждения

Перечень стимулирующих выплат	Рекомендуемый размер стимулирующих выплат (в %, руб.)	Условия
Индивидуальные выплаты		
Выплаты за наличие почетного звания, ученой степени, почетного знака		
Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации»	2000 рублей	Начисляется ежемесячно
Ежемесячная надбавка за наличие почетного знака*	500 рублей	Начисляется ежемесячно. *В случае, когда работник имеет почетное звание, то стимулирующая выплата за наличие почетного знака не устанавливается
Ежемесячная надбавка за наличие грамоты федерального уровня	4%	Начисляется ежемесячно от установленного должностного оклада* за ставку работникам по основному месту работы
Ежемесячная надбавка за наличие грамоты областного уровня	3%	Начисляется ежемесячно от установленного должностного оклада* за ставку работникам по основному месту работы
Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, преподаваемых дисциплин	4000 рублей	Начисляется ежемесячно

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, преподаваемых дисциплин	5000 рублей	Начисляется ежемесячно
---	-------------	------------------------

Выплаты за непрерывный стаж работы		
За непрерывный стаж в Учреждении:		Начисляется по основному месту работы ежемесячно за фактически отработанное время в % от оклада (установленного должностного оклада* за ставку)
с 10 лет до 20 лет	5%	
с 20 лет и более	8%	

Примечание: при реорганизации образовательного Учреждения путем присоединения или слияния стаж работы в ликвидируемом Учреждении засчитывается в непрерывный стаж работы в Учреждении. Во вновь созданном Учреждении размеры и условия предоставления выплаты устанавливаются Учреждением самостоятельно.

Надбавки и выплаты молодым специалистам		
Ежемесячная надбавка молодым специалистам:		
- Для молодых специалистов, окончивших очное отделение образовательного учреждения высшего профессионального образования	5000 рублей	Молодыми специалистами образовательных учреждений признаются педагогические работники, принятые на работу в год окончания обучения на очном отделении образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования не позднее 1 октября.
- Для молодых специалистов, окончивших очное отделение образовательного учреждения среднего профессионального образования	4000 рублей	Надбавка начисляется за фактически отработанное время, учитывается при исчислении средней заработной платы и выплачивается молодым специалистам в течение трех лет с момента их трудоустройства при наличии непрерывного стажа
Единовременная материальная помощь молодым специалистам (при устройстве на работу)	В фиксированной сумме	Размер устанавливается нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления
Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы:		
Ежемесячная надбавка за интенсивность, сложность и напряженность	В % в соответствии с Положением «Об оплате труда работников МБДОУ №27» и разработанными показателями и	Начисляется от установленного должностного оклада*. Размер и срок устанавливается Приказом заведующего в соответствии с показателями и критериями оценки эффективной деятельности, Положением «Об оплате труда работников МБДОУ №27», Положением «О порядке

	критериями оценки эффективной деятельности, но не более 250%	распределения стимулирующих выплат за интенсивность, качество и высокие результаты труда работников МБДОУ №27»
Ежемесячная надбавка за высокое качество профессиональной деятельности	В % в соответствии с Положением «Об оплате труда работников МБДОУ №27» и разработанными показателями и критериями оценки эффективной деятельности, но не более 250%	Начисляется от установленного должностного оклада*. Устанавливается ежемесячно с учетом критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы. Размер и срок устанавливается Приказом заведующего в соответствии с показателями и критериями оценки эффективной деятельности. Положением «Об оплате труда работников МБДОУ №27», Положением «О порядке распределения стимулирующих выплат за интенсивность, качество и высокие результаты труда работников МБДОУ №27»
Единовременные премиальные выплаты за творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, выполнение отдельных заданий, поручений	Фиксированная сумма	При наличии экономии по ФОТ с учетом мотивированного мнения председателя представительного органа работников (профкома). Размер устанавливается Приказом заведующего с обязательным указанием конкретного мероприятия, задания, поручения в зависимости от личного вклада работника в общие результаты работы, четкое и эффективное осуществление особо важных и ответственных мероприятий и поручений, в соответствии с разделом IV данного Положения
За добросовестный труд и в связи с юбилеями (50, 55 и последующие каждые 5 лет со дня рождения)	1000 рублей	При наличии экономии по ФОТ
За добросовестный труд и в связи с праздничными датами, профессиональными праздниками	Фиксированная сумма	При наличии экономии по ФОТ с участием представительного органа работников
За добросовестный труд и в связи с уходом на пенсию:		
- При наличии стажа от 15 до 25 лет в учреждениях, подведомственных Управлению образования администрации города Снежинска	2500 рублей	При наличии экономии по ФОТ. Выплачивается работникам, уходящим на пенсию в первый раз
- При наличии стажа в учреждениях, подведомственных Управлению образования администрации города Снежинска, от 25 лет и более лет	4000 рублей	
Премиальная выплата по итогам работы (за месяц, квартал,	В фиксированной сумме	При наличии экономии по ФОТ, за качественное и добросовестное

полугодие, 9 месяцев, год)		исполнение работником своих трудовых обязанностей. Размер определяется заведующим с участием председателя представительного органа работников (профкома) в зависимости от личного вклада работника в общие результаты работы Учреждения за определенный период, в соответствии с разделом IV данного Положения
----------------------------	--	---

Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников

Выплаты за заведование учебным кабинетом (группой), спортивным или музыкальным залом, бассейном:

Заведование кабинетом (группой), музыкальным залом, спортивным залом, бассейном (при наличии паспорта)	500 рублей – 1 категория кабинета (группы, зала) 300 рублей – 2 категория кабинета (группы, зала) 0 рублей – без категории	Устанавливается в начале учебного года на основании приказа О возложении функций заведующего кабинетом (группой, залом) за фактически отработанные дни в календарном месяце
--	--	---

За руководство городским методическим объединением дошкольных образовательных учреждений:

ГМО с численностью:		На основании Приказа Управления образования «О назначении руководителей ГМО»
до 10 человек	750 рублей	
от 11 до 20 человек	900 рублей	
от 21 и более	1100 рублей	

Выплаты работникам МДОУ

За выполнение обязанностей шеф-повара	20%	При отсутствии в штатном расписании ставки шеф-повара и начисляется от установленного должностного оклада*
Воспитателям, младшим воспитателям за работу с детьми раннего возраста	10%	Начисляется от установленного оклада* с учетом установленной нагрузки на группу с детьми раннего возраста
Воспитателям, младшим воспитателям за работу с воспитанниками в разновозрастной группе (2 возраста)	5%	Начисляется от установленного оклада* с учетом установленной нагрузки на разновозрастной группе
Ежемесячная надбавка к заработной плате за работу с детьми-инвалидами в ДДОУ:	(за каждого ребенка-инвалида)	Выплата ежемесячной надбавки осуществляется за время, фактически отработанное с

- воспитателям	1700 руб.	ребенком-инвалидом и учитывается при исчислении среднего заработка
- младшим воспитателям	925 руб.	
Выплата педагогическим работникам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей	400 рублей-за каждого ребенка из социально неблагополучных семей	Выплата осуществляется в фиксированном размере
За выполнение работ, связанных с переводом Учреждения (группы) на особый санитарно-эпидемиологический режим работы:		Устанавливается от установленного должностного оклада* с учетом установленной нагрузки. Устанавливается на определенное время
-воспитателям группы	5%	
-младшим воспитателям группы	10%	
За высокую посещаемость детей и перевыполнение плана детодней работникам групп: -воспитателям -младшим воспитателям	1% (за каждый 1% перевыполнения свыше 100%, исходя из норматива наполняемости группы)	Начисляется от установленного должностного оклада* с учетом установленной нагрузки на период конкретного месяца при условии перевыполнения группой плана детодней по итогам месяца. Норматив наполняемости группы установлен Приказом Управления образования О комплектовании ДОУ
Выплаты стимулирующего характера, установленные за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности – премиальная выплата: -главному бухгалтеру, -бухгалтеру I категории, -бухгалтеру, задействованным в данной работе	По 5% - каждому от поступивших средств, полученных от приносящей доход деятельности (в 5% включены районный коэффициент и все отчисляемые налоги) за фактически отработанные дни в данный период (календарный месяц) из расчета среднего ежедневного дохода	Начисляется от установленного должностного оклада* с учетом установленной нагрузки на период конкретного периода в зависимости от поступивших средств от приносящей доход деятельности за этот период, за фактически отработанные дни в данный период (календарный месяц)

* Установленный должностной оклад - оклад устанавливается пропорционально установленной нагрузке (объему ставки), но не более полной ставки.