СОГЛАСОВАНО
Председатель
Профсоюзного комитета
_____/Е.И. Воропаева/
Протокол от «31»05 2019г. №40/1

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №1 «Пчелка»
_____/Т.И. Дорохова/
Приказ от «31»05 2019г. №108/1

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1 «Пчелка» г.Мичуринска Тамбовской области

1.Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1 «Пчелка» г.Мичуринска Тамбовской области (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации города Мичуринска Тамбовской области от 28.03.2019г. № 548 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска», с постановлением администрации города Мичуринска Тамбовской области от 07.05.2019 № 791 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению народного образования администрации города Мичуринска», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

1.2. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1 «Пчелка» г. Мичуринска Тамбовской области (далее – Учреждение), Данное положение вступает в силу с 1 сентября 2019 года.

1.3. Настоящее положение включает в себя:

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

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

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты

условия оплаты труда руководителя учреждения;

особенности оплаты труда педагогических работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, муниципальными правовыми актами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, с учетом:

мнения представительного органа работников учреждения;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств бюджета Российской Федерации, бюджета Тамбовской области, местного бюджета, части средств от оказания платных услуг и средств поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности**.**

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

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

2.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановлением администрации города Мичуринска Тамбовской области от 28.03.2019 №548 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска».

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

по ПКГ первого уровня – 5582 рубля;

по ПКГ второго уровня – 6380 рублей;

по ПКГ третьего уровня – 8100 рублей – в муниципальных образовательных учреждениях (по должностям педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012), 8000 рублей – в других муниципальных учреждениях.

2.3. Для работников учреждения устанавливаются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы состоящие из минимальных окладов (минимальных

должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, умноженные на повышающий коэффициент по занимаемой должности (**Приложении №1** к настоящему Положению).

2.4. Индексация размеров минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждениях, применяются:

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

2.5.2 по общеотраслевым должностям служащих (секретарь-машинистки, делопроизводители и др.) – общеотраслевые квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 №37;

2.5.3 по общеотраслевым профессиям рабочих – тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 №31, постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. №31/3-30.

3.Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности и персональных повышающих коэффициентов

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала установлен к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в **Приложении №1** к настоящему Положению.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается приказом учреждения в соответствии с перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установленным приказом управления народного образования администрации города Мичуринска.

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

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), минимальная ставка заработной платы умноженные на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образуют оклад (должностной оклад), ставку заработной платы (согласно **Приложению №1** к настоящему Положению). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

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

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а при выполнении работы (учебной нагрузке) в объеме менее 1 ставки – пропорционально отработанному времени, с целью

стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» – по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

Размер повышающего коэффициента:

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

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

При наличии у работника двух почетных званий «народный», «заслуженный», «отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

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

3.6. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.7. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.8. Для работников учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, его размерах, периодах и условиях выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококфалифицированного работника на основании выполнения критериев, указанных в **Приложение № 2** к настоящему Положению.

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

Период действия персонального повышающего коэффициента может быть изменен решением работодателя при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовы актов, ухудшения качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей и др.

3.9. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональны повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Установление и выплата повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 3.2-3.8, определяются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, установленных в графе 5 **Приложения №1** к настоящему Положению, а при выполнении работы (учебной нагрузке) в объеме менее 1 ставки – пропорционально отработанному времени.

Применение указанных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы, не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат и производятся в пределах фонда оплаты труда.

3.11. Выплата повышающих коэффициентов, указанных в настоящем разделе, осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, не подтверждения квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента, изменения условий труда, отличающихся от нормальных.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются учреждением самостоятельно сроком не более, чем на один учебный год в приказе руководителя учреждения и закрепляются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

3.12. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

4.Выплаты компенсационного характера, основы их установления

4.1. Для работников учреждений устанавливаются виды выплат компенсационного характера.

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, проведенной по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») в размере не менее 4% оклада, ставки заработной платы.

Выплата устанавливается приказом руководителя учреждения и сохраняется до обеспечения безопасных условий труда или до перехода на новое место работы, соответствующее требованиям безопасности, или до назначения на новую должность (рабочую профессию), или до расторжения трудовых отношений.

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

4.1.2.1. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4.1.2.2. При выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.1.2.3. За руководство методическими объединениями -15%.

Выплаты, предусмотренные пунктом 4.1.2, устанавливаются в соответствии со статьями 150, 151 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании соглашения сторон трудового договора, табеля учета рабочего времени, приказа учреждения, со дня, когда работник приступил к выполнению дополнительных работ, и на срок до одного учебного года.

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

При пересмотре норм, а также при ухудшении качества работы такие доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены, а работник может быть полностью или частично освобожден от выполнения дополнительных обязанностей, указанных в настоящем пункте.

4.1.3. Выплаты за сверхурочную работу производятся в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации на основании табеля учета рабочего времени и приказа учреждения.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.1.4. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день производятся не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются на основании табеля учета рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит

4.1.5. Выплаты за работу в ночное время производятся в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливаются в размерах не ниже, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 06 часов).

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада за час работы, часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается на основании табеля учета рабочего времени.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении в пределах фонда оплаты туда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

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

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

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

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

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

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

5.Выплаты стимулирующего характера и условия их установления

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

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

доплата молодым специалистам;

надбавка воспитателям (старшим воспитателям)**;**

надбавка младшим воспитателям**;**

надбавка прочим педагогическим работникам**;**

премии за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает работодатель с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом по учреждению, принимаемым на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат, с учетом разрабатываемых в учреждении критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, установленным в графе 5 **Приложения №1** к настоящему Положению. В трудовом договоре с работником указывается максимальный размер стимулирующих выплат.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по приказу руководителя учреждения.

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

5.3. Выплаты **за интенсивность и высокие результаты работы** для педагогических работников носят стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных) и устанавливается приказом по учреждению.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы (**Приложение № 3-4**) к настоящему Положению, определяются учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства от 26.11.2012 №2190-р, в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом руководителя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями.

5.4. Выплаты **за качество выполняемых работ** для работников административно-хозяйственного персонала призваны улучшить показатели качества работ и устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ (**Приложение № 5-7)** к настоящему Положению, определяются учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства от 26.11.2012 №2190-р, в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом руководителя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями.

5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по решению комиссии по установлению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются сроком на один год по итогам работы за прошедший период на начало учебного года, но не позднее 10 числа текущего месяца.

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

Максимальный размер выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы - 100%
- за качество выполняемых работ – 45%.

При необходимости размер выплат может быть изменен в течение года в зависимости от объема, режима или эффективности работы.

Выплаты, установленные сроком до одного года, в этот период могут быть отменены в связи с ухудшением результативности и (или) показателей в работе. При этом уменьшение размера выплаты или её отмена осуществляется применительно к порядку, определенному для установления данной выплаты.

Уменьшение размеров выплат или прекращение их выплаты производится при следующих обстоятельствах: уменьшение трудовой нагрузки, частичное прекращение исполнения трудовой функции, невыполнение показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты не производятся в период сохранения за работником среднего заработка в соответствие с законодательством.

Работникам, отработавшим неполный рабочий день или не выполнившим месячную норму рабочего времени, выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

Вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, выплаты устанавливаются по итогам работы за текущий месяц до наступления следующего срока установления стимулирующей выплаты при условии выполнения половины месячной нормы рабочего времени.

5.6. **Доплата молодым специалистам** из числа педагогических работников устанавливается ежемесячно в размере 2600 рублей за ставку заработной платы, пропорционально отработанному времени**,** и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

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

Доплата начисляется и выплачивается молодым специалистам со дня возникновения у них права на ее назначение и прекращается со дня утраты молодым специалистом права на ее получение.

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

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

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

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

5.11. **Премирование** направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников учреждения. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки комиссией по установлению стимулирующих выплат, созданной приказом по учреждению, каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения учреждением уставных задач и договорных обязательств.

Настоящим Положением предусматриваются:

- премии за выполнение особо важных и срочных работ.

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

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

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

участие в инновационной деятельности;

подготовка объектов у учебному году;

устранение последствий аварий;

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ; подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

и другие особо важные и срочные работы, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

5.11.1. **Премия за выполнение особо важных и срочных работ** выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, в абсолютном размере или процентном отношении к окладу**,** ставке заработной платы.

Единовременное премирование, осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий, а также наступления события.

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

Для выплаты единовременной премии необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом по учреждению. Основанием для издания приказа о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных настоящим Положением, является решение комиссии по установлению стимулирующих выплат учреждения.

Максимальный размер единовременной премии – до 100% от оклада**,** ставки заработной платы или не более 10530 рублей в абсолютном размере.

6.Условия оплаты труда руководителя учреждения

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

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 12400 рублей

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

6.3. Руководителю разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, педагогическую работу в пределах рабочего времени по основной должности с доплатой. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах.

7.Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

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

7.2. Особенности оплаты труда педагогических работников обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства

образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются в соответствии с нормами, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

8.Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

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

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

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

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

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

9.Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств вышестоящего бюджета, средств муниципального бюджета, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности предусмотренных на оплату труда работников.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №1 «Пчелка» г.Мичуринска Тамбовской области

Размеры
минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Рекомендуемый минимальный оклад (минимальный долносной оклад), ставка зарабоной платы (рублей в месяц)	Рекомендуемый предельный повышающий коэффициент по занимаемой должности и, профессии	Рекомендуемый оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности (гр.3*гр.4+гр.3) (рублей в ме-сяц)

1	2	3	4	5
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»				
1	**Младший воспитатель**	6380	0	6380,00
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
1	Заведующий складом, **заведующий хозяйством,** должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	6380	0	6380,00
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (в том числе работников культуры)				
1	**Музыкальный руководитель**	8100	0,2	9720,00
2	**Воспитатель,** методист, педагог-психолог	8100	0,3	10530,00

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №1 «Пчелка» г.Мичуринска Тамбовской области

Критерии
для установления персонального повышающего коэффициента
по должности:
воспитатель, музыкальный руководитель, заведующий хозяйством

от «___»_____20____г.

№ п/п	Критерии	Максимальный размер повышающего коэффициента	Фактический размер повышающего коэффициента
1	За сложность, важность выполняемой работы	0,2	
2	За степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3	
3	За уровень профессиональной подготовки	0,5	
	Итого:	1,0	

Подписи членов комиссии:

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №1 «Пчелка» г.Мичуринска Тамбовской области

Оценочный лист
для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
педагогическим работникам

Должность: воспитатель, музыкальный руководитель

«____»_____20____г.

№ п/п	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты (%)	Фактический размер выплаты (%)
1	Участие в проведении мероприятий, повышающий авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические объединения, акции)	15	
2	Реализация сетевое взаимодействия	20	
3	Участие в ведении официального сайта детского сада	20	
4	Достижения воспитанников за участие в конкурсах, олимпиадах, проектах различных уровней	15	
5	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	20	
6	Посещаемость воспитанниками учреждения: -80% и более.	10	
Итоговая сумма		100	

Подписи членов комиссии:

С оценочным листом ознакомлена:

ПРИЛОЖЕНИЕ №4
к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №1 «Пчелка» г.Мичуринска Тамбовской области

Итоговый оценочный лист
для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
педагогическим работникам

Должность: воспитатель, музыкальный руководитель

«____»_____20____г.

№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность	Процентное соотношение

Подписи членов комиссии:

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад №1 «Пчелка»
г.Мичуринска Тамбовской области

Оценочный лист установления выплаты за качество выполняемых работ для работников административно-хозяйственного персонала

Должность: заведующий хозяйством

«_____»_____ 20___г.

№ п/п	Критериев оценки качества выполненных работ	Максимальный размер выплаты (%)	Фактический размер выплаты (%)
1	Качественное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей за соответствующий период	12	
2	Своевременное обеспечение функционирования и хозяйственного обслуживания учреждения, сохранности имущества, бесперебойной работы оборудования	12	
3	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и исполнительной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	10	

4	Содержание помещений в надлежащем состоянии и прннятие мер по своевременному их обслуживанию и ремонту	11	
Итоговая сумма		45	

Подписи членов комиссии:

С оценочным листом ознакомлена:

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад №1 «Пчелка»
г.Мичуринска Тамбовской области

Оценочный лист установления выплаты за качество выполняемых работ для работников административно-хозяйственного персонала

Должность: младший воспитатель

№ п/п	Критериев оценки качества выполненных работ	Максимальный размер выплаты (%)	Фактический размер выплаты (%)
1	Качественное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей за соответствующий период	8	
2	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и исполнительной дисциплины в течении отчетного периода Правил внутреннего трудового распорядка	8	
3	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководителя учреждения	7	
4	Сохранность инвентаря, оборудования, бытовой техники, моющих и иных средств, мягкого инвентаря	7	
5	Качественное мытье посуды	7	
6	Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности	8	
Итоговая сумма		45	

Подписи членов комиссии:

С оценочным листом ознакомлена:

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад №1 «Пчелка»
г.Мичуринска Тамбовской области

Итоговый оценочный лист
установления выплаты за качество выполняемых работ
для работников административно-хозяйственного персонала

Должность: заведующий хозяйством, младший воспитатель

«____»____20__г.

№ п/п	Критерии оценки качества выполненных работ	Занимаемая должность	Фактический размер выплаты (%)
Итоговая сумма			

Подписи членов комиссии: